

UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE

Faculté d'éducation

Association entre les traits de personnalité et l'indécision de carrière : Recension des
écrits

par

Sara-Kim Brien

Essai présenté à la Faculté d'éducation

en vue de l'obtention du grade de

Maître ès science (M. Sc.)

Maîtrise en orientation

Août 2018

© Sara-Kim Brien, 2018

UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE

Faculté d'éducation

Association entre les traits de personnalité et l'indécision de carrière : Recension des écrits

Sara-Kim Brien

a été évaluée par un jury composé des personnes suivantes :

Yann Le Corff Directrice ou directeur de recherche
(Prénom et nom de la personne)

(Prénom et nom de la personne)

Essai accepté le _____

SOMMAIRE

Considérant les différentes caractéristiques du processus de décisions liées à la carrière, les jeunes adultes qui y sont confrontés sont susceptibles de vivre des difficultés connues sous le nom d'indécision de carrière. L'indécision de carrière est généralement associée à plusieurs conséquences négatives telles que des affects négatifs, de l'anxiété et des troubles d'adaptation. Une voie prometteuse dans une compréhension plus affinée de l'indécision de carrière est les traits de personnalité. De ce fait, cette rédaction permettra de préciser la manière dont les traits de personnalité influencent l'indécision de carrière.

L'objectif de cet essai est d'étudier l'association entre les traits de personnalité et l'indécision de carrière en précisant la nature des relations qui les unissent et en apportant des explications des causes de l'indécision en lien avec les traits de personnalité d'un individu. De plus, l'essai s'intéresse aux différences entre l'indécision chronique et développementale quant à leur association respective avec les traits de personnalité.

La méthodologie privilégiée est celle de la recension des écrits où des banques de données scientifiques ont été interrogées afin de trouver des articles portant sur le sujet de recherche. Ces recherches ont permis de sélectionner 11 articles scientifiques comportant une analyse quantitative des données. Ces articles se sont intéressés au sujet à l'étude à partir de la taxonomie des difficultés vécues lors d'une décision liée à la carrière (Gati, Krausz et Osipow, 1996) et au modèle à cinq facteurs tel que popularisé par Costa et McCrae (2016).

Les principaux résultats de la recherche montrent que le névrosisme et le trait consciencieux sont les deux traits les plus liés à l'indécision de carrière. Le trait consciencieux diminuerait l'indécision de carrière par son caractère organisé et

rigoureux alors que le névrosisme la favoriserait par sa vulnérabilité et sa difficulté à gérer le stress. De plus, les résultats d'études montrent parfois une relation entre l'extraversion et l'indécision de carrière. Les aspects de sociabilité et de recherche de l'action du trait diminueraient l'indécision de carrière. Les relations avec les deux autres traits de personnalité n'ont pas permis de tirer des conclusions pertinentes. De plus, l'étude de la variance de l'indécision de carrière montre que les traits de personnalité expliquent une partie considérable de celle-ci. D'ailleurs, les traits de personnalité seraient plus liés à l'indécision chronique qu'à l'indécision développementale, et ce, par le caractère plus généralisé de l'indécision à travers toutes les sphères de la vie de l'individu. En ce sens, le névrosisme est le trait le plus lié à l'indécision de carrière chronique.

Cet essai a permis d'étudier précisément l'association entre les traits de personnalité et l'indécision de carrière. De ce fait, il a été possible d'y voir des récurrences face aux difficultés rencontrées par les jeunes adultes, ce qui pourrait être utilisé dans la pratique clinique et dans les recherches futures. Par contre, la principale limite de cet essai se situe quant à la généralisation des résultats. De plus, l'étude de l'indécision de carrière et des traits de personnalité à partir d'études longitudinales correspond à la principale piste de recherches futures.

TABLES DE MATIÈRES

REMERCIEMENTS	7
INTRODUCTION.....	8
PREMIER CHAPITRE - PROBLÉMATIQUE	9
1. PRISE DE DÉCISION DE CARRIÈRE CHEZ LES JEUNES ADULTES.....	9
2. COMPLEXITÉ DE LA PRISE DE DÉCISION DE CARRIÈRE CHEZ LES JEUNES ADULTES.....	11
3. CONSÉQUENCES NÉGATIVES DE L'INDÉCISION DE CARRIÈRE	13
4. ÉTAT DES CONNAISSANCES SUR L'INDÉCISION DE CARRIÈRE.....	15
4.1 Les types d'indécision de carrière	16
4.1.1 Indécision de carrière développementale	17
4.1.2 Indécision de carrière chronique	18
4.2 Relations entre l'indécision de carrière et la personnalité	19
4.3 L'indécision de carrière et les traits de personnalité.....	20
5. PERTINENCE DU SUJET DE RECHERCHE EN ORIENTATION.....	21
6. QUESTION DE RECHERCHE	23
DEUXIÈME CHAPITRE – CADRE DE RECHERCHE	24
1. INDÉCISION DE CARRIÈRE	24
1.1 Définition de l'indécision de carrière	24
1.2 Taxonomie des difficultés vécues lors d'une décision liée à la carrière de Gati <i>et al.</i>	25
1.2.1 Élaboration du modèle	26
1.2.2 Les catégories de difficultés présentées dans la taxonomie	27
2. LES TRAITS DE PERSONNALITÉ.....	29
2.1 L'approche des traits de personnalité	29
2.2 Le modèle à cinq facteurs	32
2.2.1 L'élaboration du modèle	32
2.2.2 Présentation des cinq traits de personnalité	32
3. OBJECTIFS DE RECHERCHE	34

TROISIÈME CHAPITRE - MÉTHODOLOGIE.....	35
1. MÉTHODOLOGIE PRIVILÉGIÉE	35
2. SÉLECTION DES BANQUES DE DONNÉES	35
3. MOTS-CLÉS UTILISÉS	36
4. RESTRICTIONS DANS LA SÉLECTION DES ARTICLES	36
QUATRIÈME CHAPITRE - RÉSULTATS	38
1. PRÉSENTATION DES ÉTUDES RECENSÉES	38
2. ASSOCIATION ENTRE LES TRAITS DE PERSONNALITÉ ET L'INDÉCISION DE CARRIÈRE	39
3. DISTINCTION ENTRE L'INDÉCISION DE CARRIÈRE CHRONIQUE ET DÉVELOPPEMENTALE.....	45
4. SYNTHÈSE DES RÉSULTATS	48
CINQUIÈME CHAPITRE - DISCUSSION.....	50
1. PRINCIPAUX CONSTATS DE LA RECENSION	50
1.1 Association entre les traits de personnalité et l'indécision de carrière	50
1.2 Distinction entre l'indécision chronique et développementale.....	52
2. CONTRIBUTION DE L'ÉTUDE AU DOMAINE DE L'ORIENTATION	53
3. LIMITES DE L'ESSAI	54
CONCLUSION.....	55
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES.....	56
ANNEXE A -PRÉSENTATION DES ÉTUDES RECENSÉES	62

REMERCIEMENTS

Tout d'abord, je tiens à remercier mon directeur de recherche, Yann Le Corff, pour m'avoir soutenue durant cette rédaction. Merci pour tes conseils, tes rétroactions et ta disponibilité tout au long de la composition de ce texte. Je tiens également à te remercier pour ton accompagnement dans cette grande aventure de la recherche qui a débuté pour moi avec l'écriture de cet essai.

Par la suite, à mes amies de maîtrise, je tiens à vous remercier de m'avoir comprise et écoutée dans mon indécision. J'ai confiance en vous pour la suite. À ma brochette piquante, je vous remercie d'avoir épicé ma vie et de m'avoir divertie pendant mes pauses de rédaction. Merci à mes parents et ma sœur pour votre soutien depuis le tout début.

Je tiens à te remercier, Karl, pour m'avoir soutenue tout au long de ce projet. Merci pour ton écoute, ta patience, et d'avoir été présent pour moi du début à la fin. Tes paroles réconfortantes et tes conseils ont été très précieux et apaisants. Espérons que ce texte ne soit qu'un simple paragraphe dans l'écriture de notre belle histoire.

INTRODUCTION

Le marché du travail actuel offre une grande diversité d'occupations auxquelles les individus peuvent aspirer. Dès l'adolescence, les individus sont appelés à effectuer des choix parmi les diverses possibilités en vue de construire leur avenir professionnel. Pour certains, ce choix va de soi, et ce, depuis longtemps. Pour d'autres, faire un choix de carrière s'avère parsemé d'obstacles et de changements. Ces difficultés vécues face à la prise de décision professionnelle se nomment l'indécision de carrière. Ce phénomène répandu engendre plusieurs conséquences négatives chez les individus qui le vivent telles que l'anxiété, l'évitement et de la frustration. Ainsi, il semble pertinent de se demander, quelles sont les causes de l'indécision de carrière? Des recherches suggèrent qu'un aspect de la réponse se trouve dans l'étude de la personnalité. De ce fait, cet essai portera sur l'association entre les traits de personnalité d'un individu et l'indécision de carrière en précisant comment les traits de personnalité peuvent être un moyen pour mieux comprendre l'indécision de carrière.

Cet essai comporte cinq chapitres. Le premier chapitre correspond à la problématique. La problématique sert à argumenter la pertinence d'étudier l'indécision de carrière pour le domaine de l'orientation. Le deuxième chapitre se consacre au cadre de recherche afin de présenter les modèles d'indécision et de personnalité les plus pertinents. Les objectifs de recherche seront également formulés dans ce chapitre. Le troisième chapitre justifie la méthodologie utilisée pour la réalisation de cet essai de type recension des écrits. Le quatrième chapitre est composé de la présentation des différentes données trouvées dans les écrits scientifiques afin de répondre aux objectifs de cette recherche. Le cinquième chapitre constitue celui de la discussion et présente les principaux constats de la recension des écrits, les contributions au domaine de l'orientation, et enfin, les limites de cet essai.

PREMIER CHAPITRE PROBLÉMATIQUE

Dans ce chapitre, l'importance d'étudier l'indécision de carrière en orientation est argumentée. D'abord, un portrait de l'étendue du phénomène de l'indécision chez les jeunes adultes a été rédigé à l'aide de données de recherche. Ensuite, la complexité de la prise de décision de carrière ainsi que les conséquences engendrées par l'indécision de carrière sont présentées. La rédaction se poursuit avec un état des connaissances sur l'indécision et de ses liens avec la personnalité. Finalement, des arguments justifiant la pertinence du sujet de recherche ont été formulés.

1. PRISE DE DÉCISION DE CARRIÈRE CHEZ LES JEUNES ADULTES

Chaque individu sera contraint d'effectuer des choix liés à son rôle de professionnel, et ce, à différents moments de sa vie (Di Fabio, Palazzeschi, Levin et Gati, 2015). Selon certains auteurs, un choix professionnel correspondrait à l'un des choix ayant le plus d'impact sur l'ensemble de la vie des individus. Effectivement, un choix de carrière est susceptible d'avoir des répercussions sur la qualité de vie actuelle et future, les relations interpersonnelles et même sur la santé physique, des individus (Gati et Saka, 2001; Guay, Ratelle, Senécal, Larose et Deschênes, 2006; Jaensch, Hirschi et Freund, 2015). Quoique l'indécision de carrière soit vécue par l'ensemble de la population, elle s'avère un phénomène particulièrement présent chez les jeunes adultes (Vignoli, 2015). En effet, s'engager dans un choix de carrière, pour ceux-ci, correspond généralement à l'une des premières transitions dans le monde des adultes, ce qui s'associe également à une consolidation de leur identité (*Ibid.*). De ce fait, le choix d'une profession s'avère une étape particulièrement significative pour les jeunes adultes où la plupart rencontrent des difficultés importantes (Gati et Asher, 2001). Subséquemment au fait que le choix professionnel est un choix d'envergure susceptible de rendre certains individus indécis et incapables de faire un choix, le phénomène a été nommé : indécision de carrière ou indécision vocationnelle.

En 2016, 177 825 étudiants étaient inscrits dans un établissement collégial québécois à temps plein pour la session débutant à l'automne. Selon des prévisions statistiques, ce nombre devrait varier entre 176 000 et 202 000 étudiants entre 2017 et 2026 (Éducation et Enseignement supérieur Québec, 2017). Selon Falardeau et Roy (1999), un étudiant sur trois de ce nombre changerait d'orientation avant l'obtention de son diplôme d'études collégiales. En ce sens, une étude longitudinale québécoise effectuée auprès d'étudiants collégiaux présente trois types d'étudiants par rapport à leur décision liée à la carrière. Les résultats répartissent les personnes participantes à 48 % dans le type *décidé*, 27 % dans le type *indécis développemental* et 25 % dans le type *indécis chronique* (Guay *et al.*, 2006). Le type *décidé* correspond à un étudiant qui a effectué un choix. Le type *indécis développemental* correspond à une indécision momentanée qui diminue avec le temps et l'apport d'information. Le type *indécis chronique* correspond à une indécision qui se poursuit dans le temps (*Ibid.*). Ces résultats suggèrent qu'approximativement 52 % des jeunes adultes vivraient de l'indécision de carrière lors de leurs études collégiales. Une distribution semblable a également été obtenue lors d'une étude réalisée, auprès de jeunes adultes âgés de 18 à 26 ans, s'intéressant à l'indécision de carrière (Cohen, Chartrand et Jowdy, 1995).

Dans le même ordre d'idées, en 2015, Statistique Canada a mené une enquête longitudinale, auprès d'individus canadiens âgés de 15 ans, afin de recueillir des données sur la cohérence de leurs aspirations. La cohérence des aspirations se définit par : « des aspirations indiquant le même groupe professionnel et le même niveau de scolarité requis » (Statistique Canada, 2015, p. 4). Les données ont été recueillies auprès des mêmes personnes répondantes tous les deux ans jusqu'à ce que ces dernières aient atteint l'âge de 25 ans. Les résultats montrent que 38 % d'entre elles n'ont pas des aspirations cohérentes entre le début et la fin de l'enquête. Ces résultats suggèrent que ces dernières ont dû effectuer de nouveaux choix professionnels lors de cette période, et étaient susceptibles de vivre de l'indécision de carrière. De plus, les résultats soutiennent que 13 % des personnes répondantes vivent toujours de l'indécision de carrière à l'atteinte de l'âge de 25 ans (*Ibid.*).

Les décisions liées à la carrière sont des passages obligés pour l'ensemble des individus. Les données actuelles confirment l'ampleur du phénomène de l'indécision de carrière chez les jeunes adultes. Cependant, une question demeure : qu'est-ce qui explique l'ampleur des difficultés vécues chez les jeunes adultes concernant leur prise de décision de carrière? Des précisions seront apportées dans la section suivante en détaillant les enjeux et la complexité de la prise de décision de carrière.

2. COMPLEXITÉ DE LA PRISE DE DÉCISION DE CARRIÈRE CHEZ LES JEUNES ADULTES

Plusieurs explications peuvent être proposées en ce qui concerne les raisons de l'ampleur des difficultés vécues auprès des jeunes adultes dans leur choix professionnel. Rappelons que ce sont ces difficultés qui engendrent l'indécision de carrière. La première difficulté correspond aux transitions vécues par les adolescents et les jeunes adultes. Au cours de leurs études secondaires, collégiales et universitaires, ces derniers sont confrontés à plusieurs choix importants quant à leur avenir professionnel. Ces choix sont généralement leurs premiers choix marquants ayant le potentiel d'avoir d'importantes répercussions à long terme (Gati et Saka, 2001). En fait, les choix effectués, durant cette période, sont tellement d'envergure que certains auteurs les ont définis comme une tâche développementale à exécuter afin de progresser dans les étapes du développement de carrière (Super, Savickas et Super, 1996). Concrètement, les jeunes adultes doivent choisir s'ils poursuivent leurs études ou s'ils se dirigent vers le marché du travail. S'ils décident de poursuivre leurs études, les jeunes adultes doivent choisir le niveau de formation et le programme (Falardeau et Roy, 1999). Et ce, en considérant qu'à cet âge, l'identité vocationnelle n'est pas toujours consolidée. Cela signifie que les individus n'ont pas toujours la possibilité de prendre une décision en fonction de leurs intérêts, aptitudes et valeurs, car leur connaissance de soi est toujours en développement (Forner, 2007). Ainsi, les jeunes adultes sont plus susceptibles de vivre de l'indécision de carrière, car il s'agit de l'une de leurs premières décisions d'envergure les concernant directement alors que la découverte de leur identité est toujours en expansion.

La deuxième difficulté correspond au fait que la prise de décision de carrière chez un individu inclut plusieurs facteurs. Effectivement, chaque individu confronté à un choix doit considérer ses caractéristiques personnelles (intérêts, valeurs et aptitudes), ses besoins, ses objectifs professionnels ainsi que les caractéristiques des professions et des programmes de formation (Di Fabio *et al.*, 2015). En considérant que ce nombre de facteurs est élevé, la présence d'incompatibilité et de contradiction entre ceux-ci est susceptible de complexifier le processus de choix (Burns, Morris, Rousseau et Taylor, 2013). Par ailleurs, le jeune adulte doit également être en mesure de bien gérer les étapes d'une prise de décision, obtenir de l'information juste sur la formation et le travail, comparer et évaluer les options de carrière ou de programmes scolaires et finalement, choisir entre l'une ou l'autre de ces options (*Ibid.*). Alors que, rappelons-le, leur identité n'est pas toujours consolidée (Forner, 2007).

La troisième difficulté correspond à l'incertitude associée aux décisions liées à la carrière. Cette incertitude est, entre autres, associée à la peur de se tromper, à l'imprévisibilité des perspectives d'emploi, des conditions d'emploi ainsi qu'à un monde du travail qui vit actuellement des changements importants (Falardeau, 2007; Vignoli, 2015). Dans le même ordre d'idées, les jeunes adultes sont également soumis à des craintes d'échouer telles que la crainte de ne pas être admis, de ne pas réussir le programme de formation de la profession visée ou de ne pas être à la hauteur des exigences une fois sur le marché du travail (Falardeau, 2007). La grande importance de la performance académique dans le processus de décision liée à la carrière contribue également à la complexité du choix (Vignoli, 2015).

La quatrième difficulté réfère à des agents extérieurs à l'individu, soit par différentes pressions implicites ou explicites provenant de l'environnement social. D'une part, l'influence des conditions environnementales sur le processus de prise de décision de carrière est depuis longtemps démontrée (Lent, Brown et Hackett, 1994). En effet, les représentations des professions faites à partir de stéréotypes sexuels et du prestige ont une place de premier ordre dans l'influence du choix de carrière

(Gottferson, 1996). Cela peut rendre les choix de carrière plus difficiles, en considérant que les individus peuvent, entre autres, être soumis à des informations erronées ou biaisées (Gati, Krausz et Osipow, 1996). D'autre part, l'influence et le soutien des parents ont des impacts importants sur les choix de carrière d'un jeune adulte (Milani, 2006; Stărică, 2012). En effet, cela est susceptible de complexifier la prise de décision de l'individu, par exemple, s'il y a des divergences entre les attentes du parent et les intérêts de l'enfant. En ce sens, les individus avec un locus de contrôle externalisé risquent d'être plus influencés par les autres et vivent davantage d'indécision (Stărică, 2012). Les cadres d'influence les plus importants dans la prise de décision de carrière seraient le milieu scolaire et l'environnement familial chez les adolescents (Forner, 2007). Gati *et al.* (1996) soutiennent que ces cadres ont la capacité de générer des difficultés à prendre des décisions de carrière.

Choisir une carrière est un processus complexe comportant plusieurs étapes et susceptible d'avoir des impacts importants dans la vie des individus. L'indécision de carrière peut être résumée par la peur de se tromper, la peur de l'échec, la peur de l'inconnu, la peur de déplaire ainsi que l'incertitude (Falardeau, 2007). De plus, le phénomène de l'indécision de carrière prend actuellement de l'expansion en raison des changements observés dans le monde du travail. Ces changements entraînent, par exemple, un plus grand nombre de transitions qu'auparavant, ce qui constitue un facteur pouvant favoriser l'indécision de carrière (Di Fabio *et al.*, 2015). En plus de constituer un processus complexe générant du stress et de l'incertitude, la prise de décision liée à la carrière est susceptible de faire vivre de l'indécision de carrière qui n'est pas sans conséquence. En effet, les individus vivant de l'indécision de carrière sont également contraints par les conséquences négatives que celle-ci génère.

3. CONSÉQUENCES NÉGATIVES DE L'INDÉCISION DE CARRIÈRE

La majorité des jeunes adultes impliqués dans leur processus de décision de carrière sont susceptibles de vivre de l'indécision ainsi que les conséquences

associées. De manière générale, l'indécision de carrière est associée à des sentiments de frustration, de tristesse, de malaise, de l'inquiétude ainsi qu'à des états d'irritation et de tension (Forner, 2001; Lounsbury, Tatum, Chambers, Owens et Gibson, 1999; Öztemel, 2016). En fait, l'indécision de carrière engendre un stress persistant susceptible d'affecter les individus (Gati et Saka, 2001). Les individus indécis seraient également plus vulnérables à vivre des états dépressifs (Gadassi, Waser et Gati, 2015). Il est important de préciser que l'exploration professionnelle nécessaire au développement de carrière des jeunes adultes engendre du stress chez l'ensemble des individus. Par contre, ce niveau de stress s'avère encore plus élevé chez les individus vivant de l'indécision de carrière (Gati et Saka, 2001). En effet, ces individus montrent un niveau d'anxiété significativement plus élevé, dans l'ensemble des sphères de leur vie, que les individus décidés (Saka, Gati et Kelly, 2008). Le stress vécu lors du processus de prise de décision liée à la carrière diminue la mise en place de stratégies susceptibles de favoriser la prise d'une décision chez les jeunes adultes indécis. Des études précisent également que l'indécision de carrière serait associée à une difficulté plus grande chez les individus qui en vivent de réguler leur émotion et d'utiliser ces émotions afin de se mobiliser et mettre en place des stratégies efficaces (Di Fabio et Palazzeschi, 2008). De ce fait, les stratégies mises en œuvre par ces derniers seraient moins efficaces lorsque le stress est trop élevé (Vignoli, 2015). À ce propos, l'indécision de carrière est considérée comme une incapacité de l'individu à s'adapter (Dosnon, 1996).

Considérant les affects négatifs pouvant être vécus en situation d'indécision de carrière, il est possible d'observer chez les individus vivant de l'indécision de carrière une tendance à éviter la prise de décision. Ces comportements d'évitement engendrent de moins bonnes décisions de carrière. En effet, les individus vivant de l'indécision sont plus à risque de faire des choix moins éclairés, ce qui peut avoir des impacts importants sur leur avenir professionnel (Gati *et al.*, 1996). De plus, ces comportements d'évitement ont tendance à se répéter à travers les décisions scolaires et professionnelles devant être prises par l'individu (Gati et Saka, 2001). Certains

auteurs soutiennent que les comportements d'évitement peuvent également être expliqués par des facteurs de la personnalité des individus. En effet, un sentiment d'efficacité personnelle élevé par rapport à la prise de décision est associé à la prise d'initiatives de la part des individus alors qu'un sentiment d'efficacité personnelle faible est associé à l'inaction favorisant l'indécision de carrière (Saka *et al.*, 2008).

L'indécision de carrière est causée par l'ensemble des obstacles pouvant être rencontrés par le jeune adulte durant leur processus de prise de décision. En plus, l'indécision vient également avec des conséquences pouvant grandement affecter le quotidien et la qualité du choix professionnel effectué. En considérant l'ampleur du phénomène, il existe actuellement de nombreux écrits sur l'indécision de carrière. Un état des connaissances actuel a été formulé dans la section suivante.

4. ÉTAT DES CONNAISSANCES SUR L'INDÉCISION DE CARRIÈRE

Les articles concernant l'indécision de carrière sont nombreux. Les auteurs se sont d'abord concentrés sur les sources de l'indécision de carrière. L'indécision de carrière peut être générée à partir d'éléments contextuels, tels que l'environnement social, par contre, le rôle des caractéristiques individuelles n'est pas négligeable (Guichard et Huteau, 2001). Des études scientifiques se sont intéressées aux différences individuelles afin de mieux comprendre le phénomène. Tout d'abord, il n'y a pas de différence entre les hommes et les femmes quant à leur niveau d'indécision de carrière (Gati et Saka, 2001; Neice et Bradley, 1979; Saka *et al.*, 2008). En ce qui concerne l'âge des individus, certaines études montrent une différence significative entre le niveau d'indécision de carrière et l'âge des personnes participantes. Les résultats de ces études suggèrent que les individus plus âgés seraient moins indécis (Neice et Bradley, 1979). D'ailleurs, les différences observées par rapport à l'indécision de carrière selon l'âge des individus pourraient, entre autres, être tributaires à des facteurs de société (Falardeau et Roy, 1999). L'origine ethnique n'est également pas associée à l'indécision de carrière (Choi, Park, Yang,

Lee, S. K., Lee, Y. et Lee, S. M., 2012). D'autres études ont porté sur l'apport des cognitions chez les individus quant à son niveau d'indécision de carrière. Les résultats suggèrent que plus le développement cognitif d'un individu est avancé, plus il traite efficacement l'information, ce qui peut faciliter la prise de décision (Gati et Saka, 2001).

Des études scientifiques ont également montré des relations négatives entre l'indécision de carrière et l'autonomie ainsi que l'intelligence émotionnelle (Di Fabio et Saklofske, 2014; Guay *et al.*, 2006). Sinon, il est possible d'observer des relations positives entre l'indécision de carrière et l'anxiété ainsi que le manque de confiance en soi (Feldt, Ferry, Bullock, Camarotti-Carvalho, Collingwood, Eilers *et al.*, 2011). En ce sens, une étude réalisée sur le perfectionnisme a montré une relation importante entre l'indécision de carrière, les traits de personnalité et les dimensions du perfectionnisme (Page, Bruch, et Haase, 2008). Les résultats de cette étude montrent qu'un individu avec un perfectionnisme excessif vivra davantage d'indécision de carrière. D'autres études se sont intéressées à l'indécision de carrière et à l'estime de soi et à la satisfaction face à la vie. Les résultats concernant l'estime de soi et le niveau d'indécision de carrière vécue par un individu suggèrent que ces éléments sont liés par des relations négatives. Ces résultats pourraient être expliqués par une tendance des individus avec une faible estime personnelle à ne pas entreprendre l'exploration de carrière (Öztemel, 2016). En ce qui concerne la relation entre la satisfaction face à la vie et l'indécision, les résultats d'études soutiennent que plus un individu est décidé, plus il est généralement satisfait de sa vie. Les individus plus satisfaits s'adaptent plus efficacement à leur environnement, donc ils sont moins susceptibles de vivre de l'indécision de carrière (Lounsbury *et al.*, 1999).

4.1 Les types d'indécision de carrière

Un des centres d'intérêt des études concernant l'indécision de carrière correspond aux différents types d'indécision de carrière. La différence centrale qui a

été dénotée est celle entre l'indécision de carrière développementale et l'indécision de carrière chronique (Dysinger, 1950; Germeijs et De Boeck, 2002). Ces termes proviennent d'une typologie proposée par Dysinger (1950). De ce fait, l'étude des caractéristiques psychologiques des individus vivant de l'indécision de carrière a permis de conclure que ces deux concepts étaient fondamentalement distincts (*Ibid.*). Les prochains paragraphes serviront à présenter ces deux types d'indécision de carrière.

4.1.1 *Indécision de carrière développementale*

L'approche développementale du comportement vocationnel proposée par Super et ses collègues (1996) soutient que : « le développement de carrière est un processus continu qui va de l'enfance jusqu'à la vieillesse, dont le processus est généralement ordonné et prévisible » (cité de Bujold et Gingras, 2000, p. 105). L'approche développementale soutient également que l'individu devra s'acquitter de diverses tâches afin de passer à travers des stades du développement de carrière, et ce, en fonction de son âge (*Ibid.*). En ce sens, les difficultés rencontrées lors du processus de prise de décision seraient, en fait, des obstacles normaux associés aux stades de développement de carrière. Ces obstacles peuvent, par exemple, correspondre aux transitions attendues par l'individu telles que la fin d'une étape du parcours scolaire ou l'entrée sur le marché du travail ou aux transitions inattendues telles qu'un refus dans un programme d'études (Bujold et Gingras, 2000; Gati *et al.*, 1996; Vignoli, 2015). Ces difficultés correspondent à l'indécision développementale.

L'indécision de carrière développementale se résoudrait à travers le temps, le développement de la connaissance de soi et l'acquisition d'informations sur le monde de travail (Guay *et al.*, 2006). Les individus vivant de l'indécision de carrière développementale augmenteraient leur sentiment d'efficacité personnelle à travers leur processus de prise de décision. Cela pourrait être expliqué par la mise en œuvre de comportements les permettant de sortir de leur indécision (*Ibid.*). Bref, l'indécision

développementale correspond à un stade normal dans la vie des individus (Osipow, 1999). Rappelons que 27 % des 2 300 étudiants collégiaux vivaient de l'indécision développementale (Guay *et al.*, 2006).

4.1.2 *Indécision de carrière chronique*

Certains individus vivent des difficultés plus marquées quant à leur prise de décision liée à la carrière. Ce type de difficultés se nomme l'indécision chronique. L'indécision chronique correspond à une difficulté généralisée à prendre des décisions, et ce, à travers le temps et les contextes (Germeijs et De Boeck, 2002; Guay *et al.*, 2006). En comparaison avec l'indécision développementale, l'indécision chronique est plus stable, et ce, même après avoir fait des choix significatifs (Di Fabio *et al.*, 2015). En ce sens, l'indécision chronique est caractérisée par une difficulté d'un individu à faire un choix même lorsque les conditions sont favorables à la prise de décision (Germeijs et De Boeck, 2002). Des conditions favorables à la prise de décision correspondent, entre autres, à la liberté de faire un choix ainsi qu'à la présence d'une motivation de la part de l'individu à s'impliquer dans son choix.

Plusieurs études ont montré que l'indécision chronique serait plus liée à la personnalité que l'indécision développementale (Osipow, 1999). Guay et ses collègues (2006) ajoutent que l'incapacité à prendre une décision serait, entre autres, intimement liée à un niveau d'anxiété trop élevé et à une autonomie faible. Di Fabio et ses collègues (2013) précisent qu'en plus du niveau d'anxiété élevé, les individus vivant de l'indécision chronique auraient davantage de difficulté à gérer cette anxiété. De ces faits, l'indécision chronique est un phénomène plus complexe que l'indécision développementale. Donc, il est plus difficile d'intervenir et de cerner l'indécision chronique auprès des individus qui la vivent (*Ibid.*). Rappelons que 25 % des 2 300 étudiants collégiaux ayant participé à une étude sur l'indécision de carrière vivaient de l'indécision de carrière de type chronique (Guay *et al.*, 2006).

En résumé, l'indécision développementale correspond à une difficulté à prendre une décision de manière contextualisée à son stade de développement de carrière. Pour sa part, l'indécision de carrière chronique correspond à une difficulté caractéristique de l'individu à prendre des décisions, et ce, dans plusieurs sphères de sa vie (Germeijs et De Boeck, 2002; Vignoli, 2015). Ce type d'indécision serait davantage lié à la personnalité de l'individu alors que l'indécision développementale serait davantage liée à l'environnement de l'individu.

4.2 Relations entre l'indécision de carrière et la personnalité

L'indécision de carrière chronique semble plus liée à la personnalité que l'indécision développementale. Par contre, de manière générale, certains aspects de la personnalité seraient liés à l'indécision de carrière, et ce, peu importe le type d'indécision vécue, par le jeune adulte. De ce fait, il existe un modèle proposé par Saka et ses collègues (2008) présentant trois caractéristiques de la personnalité favorisant l'indécision de carrière chez les individus, soit le pessimisme, l'anxiété ainsi que la confusion quant aux concepts de soi et à l'identité. Ce modèle a été élaboré à partir d'une recension des écrits sur des connaissances concernant l'indécision de carrière et des manifestations de certains aspects de la personnalité.

La première caractéristique correspond à une tendance de l'individu à être pessimiste. Le pessimisme est une « tendance à se concentrer seulement sur les aspects négatifs d'une situation et à anticiper des résultats négatifs » (*Ibid.*, p. 405). Ce caractère engendrait des difficultés à prendre des décisions liées à la carrière. D'abord, les individus pessimistes auraient tendance à focaliser davantage sur les aspects imprévisibles et incertains du marché du travail. De plus, le pessimiste serait associé à un sentiment d'efficacité personnelle faible et un locus de contrôle externalisé dans leur choix professionnel (Saka, *et al.*, 2008; Stărică, 2012).

La deuxième caractéristique correspond à une tendance à ressentir de l'anxiété chez l'individu dans son processus de choix de carrière. Cette anxiété se manifeste dans le processus de décision de carrière de manière générale, l'incertitude face au fait de faire un choix ainsi que dans la réalisation de ce choix (Saka, *et al.*, 2008). D'ailleurs, les individus vivant de l'indécision chronique expérimenteraient de l'anxiété face à leur décision avant même de mettre en œuvre des stratégies pour régler leur problème, ce qui augmente leurs difficultés (Öztemel, 2016).

La troisième caractéristique correspond à une difficulté à : « former une identité professionnelle stable et propre à soi ainsi qu'à avoir des concepts de soi positifs » (Saka *et al.*, 2008, p. 407). Une identité instable et une vision négative de soi-même favorisent l'indécision de carrière. En effet, la prise de décision liée à la carrière peut être perçue comme une expression de l'identité de l'individu. De plus, les individus vivant de l'indécision de carrière chronique semblent avoir des caractéristiques communes telles qu'une faible estime personnelle (Öztemel, 2016; Stărică, 2012). Ainsi, une faible estime personnelle et une identité confuse rendent cette expression plus difficile (Öztemel, 2016; Saka *et al.*, 2008).

4.3 L'indécision de carrière et les traits de personnalité

Le fait que la personnalité d'un individu ait une influence dans ses décisions liées à sa carrière est reconnu et connaît un récent intérêt de la part de la communauté scientifique (Di Fabio, Palazzeschi, Asulin-Peretz et Gati, 2013; Page *et al.*, 2008). La personnalité serait même un meilleur prédicteur de l'indécision de carrière que ce qu'il avait été soulevée dans les études précédentes (Burns *et al.*, 2013). En fait, il n'a plus de doute à avoir sur le fait que la personnalité ait un rôle dans les choix professionnels et l'indécision de carrière (Di Fabio *et al.*, 2013). En effet, la personnalité serait l'un des aspects à l'origine des différences individuelles entre un individu décidé et un individu indécis (Page, *et al.*, 2008). En ce sens, Osipow (1999) précise que l'indécision de carrière proviendrait en partie des traits de personnalité.

Ainsi, l'une des manières de s'intéresser à la personnalité dans ce champ d'intérêt passe par l'étude des traits de personnalité. Actuellement, l'approche des traits de personnalité est l'approche de la personnalité la plus étudiée au sein de la communauté scientifique et la plus utilisée en recherche (Morizot et Miranda, 2007). Les résultats de recherche stipulent que l'engagement dans un processus de prise de décision serait grandement influencé par les traits de personnalité (Page *et al.*, 2008). L'étude des traits de personnalité s'avère une voie actuellement prometteuse afin de mieux comprendre l'indécision de carrière. L'indécision de carrière sera étudiée à partir de l'approche des traits de personnalité dans le cadre de cet essai.

5. PERTINENCE DU SUJET DE RECHERCHE EN ORIENTATION

L'indécision de carrière est un phénomène répandu dans l'ensemble de la population, mais il est possible de l'observer particulièrement chez les jeunes adultes. Certains auteurs soutiendront même que l'indécision de carrière constitue la norme plutôt que l'exception pour les jeunes adultes (Osipow, 1999). La complexité du processus de choix lié à la carrière engendre généralement des difficultés et des conséquences importantes chez les individus qui y sont confrontés. C'est, entre autres, pour ces raisons qu'il est important de s'y intéresser. Ce faisant, l'indécision de carrière constitue l'un des sujets les plus étudiés en orientation (Di Fabio *et al.*, 2013). En fait, une très grande partie des écrits scientifiques du domaine du counseling de carrière et des théories du développement de carrière concerne les difficultés que les individus rencontrent par rapport à leur choix professionnel (Germeijs et De Boeck, 2002; Osipow, Carney et Barak, 1976). Selon Osipow (1999), l'un des motifs de consultation les plus fréquents pour rencontrer un conseiller d'orientation serait l'indécision de carrière, et ce, particulièrement chez une population étudiante. En ce sens, le counseling de carrière aurait comme principal objectif d'accompagner les individus dans leur processus de choix de carrière en facilitant l'identification des obstacles qu'ils rencontrent et en les aidant à les surmonter (Gati *et al.*, 1996). Par conséquent, il s'avère qu'à la suite d'une

intervention en counseling de carrière, il est généralement possible d'observer une diminution considérable du niveau d'indécision de carrière vécu par la plupart des individus (Massoudi, Masdonati, Clot-Siegrist, Franz et Rossier, 2008).

Dans le même ordre d'idées, une bonne compréhension de l'indécision de carrière permettrait un meilleur accompagnement de la part des conseillers d'orientation auprès de leur clientèle. Cet accompagnement permettra, entre autres, à leurs personnes clientes de prendre des décisions plus éclairées et de les inciter à arrêter de fuir la prise de décision (Di Fabio *et al.*, 2015). Ainsi, la clientèle indécise sera susceptible de prendre de meilleures décisions (Gati *et al.*, 1996) et cela augmentera probablement leur niveau de satisfaction face à leur processus d'orientation (Massoudi *et al.*, 2008). L'étude des traits de personnalité et de l'indécision de carrière constitue un moyen prometteur de raffiner la compréhension des causes de l'indécision de carrière et de répondre à ces difficultés. En ce sens, mieux comprendre l'indécision de carrière ainsi que mieux saisir l'apport des traits de personnalité dans ce phénomène s'avèrent importants pour les professionnels de l'orientation. Effectivement, mieux saisir les causes de l'indécision de carrière permettra aux conseillers d'orientation de formuler des interventions plus adaptées et de mieux répondre aux demandes de leur clientèle. Rappelons que la majorité des individus qui la composent sont confrontés à l'indécision de carrière (Osipow, 1999).

Considérer la personnalité dans la conception de leurs interventions permettra également aux conseillers d'orientation d'évaluer rigoureusement l'individu dans sa totalité (Morizot et Miranda, 2007). D'ailleurs, les individus vivant de l'indécision de carrière développementale ou de l'indécision de carrière chronique nécessiteraient un processus de counseling de carrière différent l'un de l'autre. Par exemple, l'apport d'informations scolaires et professionnelles et une meilleure connaissance de soi permettraient de diminuer le niveau d'indécision de carrière développementale. Par contre, des interventions impliquant l'étude de la personnalité de l'individu seraient nécessaires pour intervenir adéquatement avec des gens vivant de l'indécision de

carrière chronique (Germeijs et De Boeck, 2002). Il serait alors profitable pour les conseillers d'orientation de mieux comprendre les difficultés relatives à l'indécision de carrière afin de favoriser la diminution du niveau de celle-ci avec l'ensemble des individus qu'ils rencontrent ainsi que de mieux comprendre l'indécision de carrière chronique qui semble aborder des difficultés plus complexes que l'indécision développementale. Enfin, l'évaluation et la considération des traits de personnalité dans l'élaboration de stratégies d'intervention, dans le cadre d'un processus de counseling de carrière, sont des sujets d'importance pour lesquels il se doit de porter un intérêt particulier (Le Corff, 2011; Massoudi *et al.*, 2008).

6. QUESTION DE RECHERCHE

En regard de ce qui précède, l'objectif général de cette recherche est d'approfondir la compréhension de l'indécision de carrière à partir de l'étude de son association avec les traits de personnalité des individus. Cet objectif sera répondu à partir d'une recension des écrits scientifiques qui se sont intéressés à la relation entre l'indécision de carrière et les traits de personnalité. De ces faits, la question de recherche peut se formuler ainsi : « de quelle manière les traits de personnalité influencent l'indécision de carrière vécue chez les jeunes adultes? »

DEUXIÈME CHAPITRE

CADRE DE RECHERCHE

Dans ce chapitre, l'indécision de carrière et les traits de personnalité sont définis. D'une part, la taxonomie des difficultés vécues lors d'une décision liée à la carrière de Gati et ses collègues (1996) est présentée pour décrire l'indécision de carrière. D'autre part, en ce qui concerne la description des traits de personnalité, l'approche des traits est présentée. Ensuite, le modèle à cinq facteurs décrit les traits de personnalité. Ce chapitre se conclut par l'objectif général et les objectifs spécifiques visés par la rédaction de cet essai.

1. INDÉCISION DE CARRIÈRE

1.1 Définition de l'indécision de carrière

L'indécision de carrière ou l'indécision vocationnelle est l'un des sujets les plus étudiés dans le domaine de l'orientation (Gati et *al.*, 1996). L'indécision de carrière peut être définie de cette manière :

L'indécision de carrière est opérationnalisée par un événement comportemental, par l'absence de formulation d'un choix scolaire et professionnel en réponse à une question sur les intentions d'avenir et par l'expression de l'incertitude, d'un manque de confiance envers ce choix (Dosnon, 1996, p. 130).

À cette définition, Burns et ses collègues (2013) précisent que l'indécision de carrière engendre une incapacité de l'individu à choisir plus particulièrement soit une occupation ou un programme scolaire. Afin de mieux comprendre l'indécision de carrière, le concept a généralement été étudié à partir des problèmes que les individus rencontraient lors de leur processus de prise de décision liée à la carrière (Gati et *al.*, 1996). La taxonomie proposée par Gati et ses collègues (1996) concorde à cette définition de l'indécision de carrière.

1.2 Taxonomie des difficultés vécues lors d'une décision liée à la carrière de Gati *et al.*

Gati et ses collègues (1996) soutiennent l'idée que la manière la plus pertinente d'étudier l'indécision de carrière est de s'intéresser aux « problèmes que les individus rencontrent durant leur de prise de décision de carrière » (p. 511). En ce sens, ils précisent que la compréhension des difficultés rencontrées lors du processus de prise de décision est nécessaire afin de faire un portrait complet de l'indécision de carrière (*Ibid.*). Sur le plan clinique, ils ne sont pas les seuls à partager cette idée. Effectivement, en counseling de carrière, l'une des premières étapes à effectuer face à un individu qui vit de l'indécision de carrière est de déterminer les principales difficultés qu'il rencontre (Osipow, 1999). Ainsi, Gati *et al.* (1996) ont élaboré la *taxonomie des difficultés vécues lors d'une décision liée à la carrière* qui permet d'en préciser les causes. Ce modèle prend en compte les caractéristiques spécifiques de la prise de décision liée à la carrière telles que les multiples possibilités de programmes d'études et de carrières, l'abondance des informations disponibles, les nombreux aspects à considérer dans le choix ainsi que l'incertitude vécue quant à leur choix. Cette prise en compte permet de répertorier l'ensemble des difficultés que les individus rencontrent lors de leur processus de choix, ce qui n'est pas le cas dans tous les modèles existants actuellement concernant l'indécision de carrière (Gati *et al.*, 1996). En effet, il existe d'autres modèles d'indécision tels que le *Career Decision Scale* (Osipow *et al.*, 1976) ou le *Career Decision-Making Self-Efficacy Scale* (Taylor et Betz, 1983). Par contre, aucun de ces modèles ne propose un modèle aussi exhaustif des causes de l'indécision de carrière que le modèle de Gati *et al.* (1996). De plus, l'ensemble de ces modèles ne semble pas faire l'unanimité dans les écrits scientifiques quant à leur structurelle factorielle ainsi qu'à leurs fondements théoriques (Burns *et al.*, 2013; Gati *et al.*, 1996; Makransky, Rogers et Creed, 2015).

Le modèle d'indécision de carrière de Gati et ses collègues (1996) comporte plusieurs avantages dans la cadre de cet essai. Effectivement, en plus de proposer de manière exhaustive les difficultés pouvant causer l'indécision de carrière, le modèle

prend en compte les différences individuelles pouvant être impliquées dans la prise de décision de chacun des individus, ce qui est directement lié au sujet à l'étude. De plus, le modèle a été utilisé dans plusieurs recherches s'intéressant aux relations entre les traits de personnalité et l'indécision de carrière. Cela favorisera le traitement objectif des données afin de répondre aux objectifs de cette recherche. La taxonomie des difficultés vécues lors d'une décision liée à la carrière proposée par Gati et ses collègues (1996) s'avère donc la plus pertinente au regard des objectifs de cet essai, soit de mieux comprendre les causes de l'indécision de carrière à partir des traits de personnalité des individus. Ainsi, il a été retenu dans le cadre de cette rédaction.

1.2.1 *Élaboration du modèle*

À l'époque, Gati et ses collègues (1996) ont remarqué un manque quant au concept de l'indécision de carrière. Quoiqu'il s'agisse d'un phénomène très étudié, il n'existait aucun modèle de l'indécision de carrière qui avait été formé à partir de fondements théoriques et empiriques. De plus, ils dénotaient l'absence d'un modèle englobant plusieurs catégories de difficultés, tel qu'énoncé dans la section précédente. En effet, ils ont remarqué que les modèles sur l'indécision de carrière existants à l'époque se concentraient sur un seul aspect du processus de prise de décision liée à la carrière alors que celle-ci est multifactorielle (Gati *et al.*, 1996). En conséquence, ils ont développé un modèle dont le caractère englobant permet de comprendre l'indécision de carrière de manière plus précise à l'ensemble des individus. En ce sens, soutenant l'importance d'avoir une définition théorique et rigoureuse de l'indécision de carrière, ceux-ci ont proposé un modèle théorique présentant les différentes causes de l'indécision de carrière à partir de conceptions théoriques et empiriques. D'ailleurs, il existe le *Career Decision Difficulties Questionnaire*, un questionnaire servant à mesurer l'indécision de carrière à partir du modèle de Gati *et al.* (1996). Cet instrument psychométrique a été validé dans différentes cultures (Di Fabio *et al.*, 2013).

Avant de proposer leur modèle de l'indécision de carrière, Gati et ses collègues (1996) ont d'abord élaboré théoriquement le profil d'un individu faisant face de manière idéale à un processus de prise de décision de carrière. Ce profil comporte trois éléments centraux : être conscient du besoin de faire un choix professionnel, avoir le désir de faire un choix professionnel et présenter la capacité de vivre un processus de prise de décision et de prendre une décision congruente à ses aspirations professionnelles. Les individus ne correspondant pas à ce profil sont susceptibles de ne pas pouvoir prendre une décision ou de ne pas prendre une décision optimale. Ensuite, à partir de ce profil, Gati et ses collègues (1996) ont formulé les difficultés qu'un individu face à un choix de carrière est susceptible de rencontrer lors de son processus de prise de décision. Pour assurer la validité du modèle, les concepteurs ont consulté 10 experts et 200 personnes clientes en counseling de carrière au sujet de leur expérience clinique avec l'indécision de carrière. Cette consultation avait pour objectif d'adapter leur modèle à partir de l'expertise clinique de ces derniers (*Ibid.*). Ces démarches ont donné le *Theoretical Taxonomy of career decision-making difficulties*, soit un modèle hiérarchique regroupant les difficultés rencontrées par les individus causant l'indécision de carrière pouvant être utilisé dans la pratique par les conseillers d'orientation.

1.2.2 Les catégories de difficultés présentées dans la taxonomie

La taxonomie de Gati *et al.* (1996) est composée de trois catégories d'obstacles regroupant dix sous-catégories correspondant à des difficultés pouvant causer l'indécision de carrière chez les individus. Ces trois catégories ont été formées en fonction du moment où les difficultés sont susceptibles d'être rencontrées par les individus en processus de décision, soit avant le début du processus ou pendant le processus. La première catégorie correspond au manque de préparation, de manière plus précise, elle correspond au fait que l'individu n'est pas prêt à s'engager dans un processus de prise de décision (*lack of readiness*). Cette première catégorie de difficultés comprend trois sous-catégories : le manque de motivation à faire un choix,

l'indécision chronique ainsi que les croyances dysfonctionnelles à propos du processus de prise de décision liée à la carrière. Cette dernière catégorie réfère, entre autres, à des croyances et à des attentes irrationnelles par rapport au processus de prise de décision. Ces difficultés sont vécues par les individus avant le début du processus de prise de décision.

La deuxième catégorie correspond au manque d'information (*lack of information*). Cette deuxième catégorie de difficultés comprend quatre sous-catégories. D'une part, la première sous-catégorie réfère au manque de connaissance des étapes de la prise de décision. La seconde sous-catégorie réfère au manque d'information sur soi ainsi que sur les métiers et les professions. Le manque d'information sur soi réfère, entre autres, au manque de connaissance de ses intérêts et de ses aptitudes de la part d'un individu. Le manque d'information sur les métiers et les professions correspond, entre autres, au manque de connaissance sur l'existence et des caractéristiques de l'ensemble des métiers et professions. Gati et ses collègues (1996) ajoutent également que le manque d'information peut provenir d'une absence de connaissance sur les manières d'obtenir de l'information sur soi ainsi que sur les métiers et les professions de la part de l'individu indécis. Cette catégorie comprend des difficultés vécues durant le processus de prise de décision (*Ibid.*).

La troisième catégorie, qui concerne également des difficultés vécues durant le processus de décision, correspond à des informations incohérentes (*inconsistent information*) quant à son choix professionnel. Elle comprend trois sous-catégories, soit des informations non fiables sur les professions, des conflits internes et des conflits externes. Les informations non fiables correspondent à des informations floues et teintées de la subjectivité de l'individu. Les conflits internes correspondent à des conflits référant à l'individu lui-même tels que des valeurs contradictoires ou des intérêts et des aptitudes incompatibles. Les conflits externes correspondent à des conflits référant à des individus extérieurs à celui qui doit prendre une décision, tels que les parents de l'individu ou ses amis. (*Ibid.*).

En résumé, la taxonomie des difficultés vécues lors d'une décision liée à la carrière de Gati *et al.* (1996) présente plusieurs avantages pour l'étude de l'indécision de carrière tels que la description détaillée et concrète de l'ensemble des difficultés pouvant être rencontrées par les individus en processus de prise de décision liée à la carrière ainsi que la possibilité d'être utilisée sur le plan clinique et de la recherche.

2. LES TRAITS DE PERSONNALITÉ

2.1 L'approche des traits de personnalité

À ce jour, c'est l'approche des traits qui domine l'étude de la personnalité (Di Fabio *et al.*, 2015). L'approche des traits de personnalité est l'approche la plus étudiée au sein de la communauté scientifique et la plus utilisée en recherche (Morizot et Miranda, 2007). Cette approche soutient que la personnalité des individus serait constituée d'un ensemble de traits (*Ibid.*). Les traits de personnalité correspondraient à : « une disposition globale relativement stable dans différentes situations et dans le temps » chez les individus (*Ibid.*, p. 367). Les traits de personnalité caractérisent « les styles cognitifs, émotionnels, relationnels, expérientiels, motivationnels et attitudeaux [...], qui caractérisent les individus » (Le Corff, 2011, p. 263). En ce sens, l'étude des traits de personnalité permettrait de prédire la capacité d'un individu à s'adapter (Morizot et Miranda, 2007). Enfin, selon l'approche des traits, les traits de personnalité correspondent à l'unité de mesure fondamentale de la personnalité (McCrae et Costa, 2006). Une recension des écrits scientifiques effectuée par Morizot et Miranda (2007) sur l'approche des traits a permis de formuler onze postulats de base de cette approche permettant de décrire précisément ce à quoi correspond un trait de personnalité.

Premièrement, les traits de personnalité seraient des construits latents, ce qui signifie que les traits de personnalité ne peuvent pas être mesurés directement. En effet, il est seulement possible de les mesurer par des manifestations concrètes effectuées par l'individu telles que les cognitions, les comportements et les émotions.

C'est la covariation systématique de l'ensemble de ces manifestations qui permet de dégager la présence de traits de personnalité chez un individu (*Ibid.*).

Deuxièmement, les traits de personnalité s'organisent hiérarchiquement. Cette hiérarchisation se traduit selon plusieurs niveaux. Le niveau le plus concret correspond à une réponse spécifique et observable de la part de l'individu. Le niveau suivant réfère à des *réponses habituelles* qui correspondent à une tendance à agir de manière semblable dans différents contextes. Enfin, ces réponses habituelles interagissent afin de former des traits primaires et ensuite, les traits primaires interagissent pour former des traits d'ordre supérieur (*Ibid.*).

Troisièmement, les traits de personnalité se distribuent de façon continue dans la population. Effectivement, de manière quasi-universelle, l'ensemble des individus peuvent être situés sur un continuum entre deux pôles opposés pour chacun des traits (*Ibid.*).

En ce sens, le quatrième postulat stipule que les traits de personnalité sont universels donc, ceux-ci sont retrouvés chez l'ensemble des individus de cultures, d'origines ethniques, de générations et de sexes différents (*Ibid.*).

Cinquièmement, les traits de personnalité sont relativement stables dans différentes situations. Ne prétendant pas pouvoir prédire le comportement précis dans une situation spécifique, ce postulat stipule une possibilité d'estimer des réponses habituelles de la part d'un individu (*Ibid.*).

Cependant, le sixième postulat stipule que les traits de personnalité agissent en interaction avec l'environnement. Ainsi, certains types de situations peuvent influencer la manifestation de certains traits (*Ibid.*).

Septièmement, « les traits de personnalité sont des caractéristiques évolutives partiellement héréditaires » (*Ibid.*, p. 384), ce qui signifie que les traits de personnalité se sont développés au cours de l'évolution de l'humanité à des fins adaptatives. De ce fait, les traits de personnalité seraient, entre autres, tributaires de la génétique d'un individu (*Ibid.*).

En ce sens, le huitième postulat stipule que les traits de personnalité sont partiellement influencés par les structures et les processus biologiques donc, « que les gènes n'ont pas d'effet direct sur les traits de personnalité » (*Ibid.*, p. 388). Leur rôle dans la personnalité se manifeste seulement par une influence portée sur les processus et structures biologiques des individus telle que sur le développement du cerveau et la sécrétion de neurotransmetteurs et d'hormones. De ce fait, les traits de personnalité seraient également partiellement influencés par l'apprentissage et les processus sociocognitifs, ce qui signifie que les différents traits de personnalité manifestés d'un individu à l'autre dépendent de l'environnement physique et social de ce dernier. Cet énoncé correspond au neuvième postulat (*Ibid.*).

Dixièmement, les traits de personnalité sont des phénotypes causaux. Ce terme signifie que les traits de personnalité correspondent à l'expression d'un gène pouvant expliquer les tendances comportementales d'un individu face à son environnement (*Ibid.*).

Le onzième postulat stipule que les traits de personnalité sont relativement stables au cours de la vie. Les auteurs précisent que cette stabilité est particulièrement observée lorsque les individus ont atteint l'âge adulte (*Ibid.*).

L'un des modèles, faisant consensus auprès des professionnels s'intéressant au domaine de la personnalité, qui s'insère dans l'approche des traits, est le modèle à cinq facteurs (*Ibid.*). En fait, le modèle à cinq facteurs s'avérerait le modèle le plus important en matière de personnalité (Di Fabio *et al.*, 2015). Depuis les années 1980,

de nombreuses recherches, ayant été conduites sur l'approche des traits de personnalité, ont permis de confirmer la validité de cette approche dans le domaine de la personnalité (Morizot et Miranda, 2007). Le modèle à cinq facteurs montre également un avantage important, soit qu'il offre une description suffisamment précise de la personnalité permettant de générer des hypothèses (Page *et al.*, 2008). En ce sens, cette affirmation constitue un avantage important quant à la réponse aux objectifs de cet essai, soit de mieux comprendre les causes de l'indécision de carrière à partir de l'étude des traits de personnalité des individus.

2.2 Le modèle à cinq facteurs

2.2.1 L'élaboration du modèle

Le modèle à cinq facteurs de la personnalité est né de l'hypothèse lexicale. L'hypothèse lexicale soutient que les caractéristiques universelles observées chez les êtres humains sont intégrées dans son vocabulaire par des adjectifs servant à décrire des aspects des individus (Morizot et Miranda, 2007). Ainsi, 4500 adjectifs de la langue anglaise pouvant caractériser les individus ont été sélectionnés. Par la suite, des analyses factorielles ont été effectuées sur ces adjectifs et ont donné cinq facteurs indépendants. Ces cinq traits sont maintenant utilisés comme les unités fondamentales de la personnalité et sont connus sous le nom de *five-factors model* en anglais ou le modèle à cinq facteurs en français (*Ibid.*). De ce fait, les cinq traits de personnalité, proposés par le modèle, constituent des construits bipolaires où les individus peuvent être situés sur un continuum selon les deux pôles opposés. Ces traits de personnalité sont le névrosisme, l'extraversion, l'ouverture à l'expérience, l'agréabilité ainsi que le trait consciencieux (Costa et McCrae, 2016).

2.2.2 Présentation des cinq traits de personnalité

Le premier trait est le névrosisme. Il correspond à une propension à vivre de la détresse psychologique et des affects négatifs tels que la peur, la honte et la

culpabilité. Le névrosisme est associé à des difficultés à s'adapter, à gérer le stress ainsi qu'à gérer des impulsions. Ce trait est également associé à des troubles psychologiques tels que l'anxiété, l'anxiété sociale et les affects dépressifs. Il est important de spécifier qu'un individu ayant un score élevé au trait de névrosisme n'est pas synonyme de psychopathologie. Le modèle à cinq facteurs mesure la personnalité normale chez l'individu. Ce trait a comme pôle opposé la stabilité émotionnelle, laquelle fait référence au calme, à la détente et à la tendance à bien gérer le stress (Costa et McCrae, 1992a; Costa et McCrae, 2016).

Le second trait, l'extraversion, correspond à une tendance à expérimenter des émotions positives telles que le plaisir, la joie et l'optimisme. Un individu extraverti fait preuve de sociabilité et il préfère être en groupe. De plus, il aime être dans l'action et il recherche l'excitation. En ce sens, il montre une tendance à avoir du leadership et à influencer les autres. Ce trait a comme pôle opposé l'introversion. L'introversion est associée à des comportements tels que la réserve sociale, la solitude et l'indépendance. (*Ibid.*).

Le troisième trait est l'ouverture à l'expérience. Un individu ouvert à l'expérience a tendance à être imaginatif, sensible et créatif. Il est curieux et fait preuve d'originalité et de diversité dans ses comportements, ses valeurs et ses émotions. De plus, il aime et recherche la stimulation intellectuelle. Un individu très ouvert à l'expérience fait généralement preuve d'une tendance à rationaliser alors qu'un individu peu ouvert a tendance à vivre davantage dans le déni et la suppression. Un individu ayant un niveau faible à ce trait présente des tendances à être conservateur et conventionnel. Il préfère expérimenter des situations connues et semble moins disposé à avoir des intérêts variés (*Ibid.*).

Le quatrième trait, l'agréabilité, est associé aux agissements sociaux. Un individu agréable a tendance à accorder facilement sa confiance et à être sympathique, altruiste et coopératif. Aussi, il a généralement une attitude prosociale

et conciliante envers les autres. Ce trait se place sur un continuum avec comme pôle opposé les individus antagonistes. Le trait antagoniste réfère à un individu compétitif, insensible et égocentrique. De manière générale, un individu avec un trait de l'agréabilité élevé a tendance à rechercher la compagnie d'autrui alors qu'un individu antagoniste a tendance à être sceptique quant aux intentions des autres (*Ibid.*).

Le cinquième trait est le consciencieux. Un individu consciencieux a tendance à être méticuleux, ponctuel et organisé. De plus, il montre une facilité à contrôler ses impulsions, à respecter les normes et à résister aux tentations. Il fait généralement preuve d'une forte détermination envers ses objectifs. Par contre, il est plus susceptible d'être un bourreau de travail et d'avoir certains comportements compulsifs (Costa et McCrae, 1992b). Pour l'individu n'ayant pas un score élevé à ce trait, il a tendance à être moins persévérant dans l'atteinte de ses objectifs ainsi qu'à réaliser les tâches de manière moins appliquée qu'un individu consciencieux (Costa et McCrae, 1992a; Costa et McCrae, 2016).

3. OBJECTIFS DE RECHERCHE

L'objectif général de cette recherche est de mieux comprendre les causes de l'indécision de carrière, selon le modèle de Gati et *al.*, (1996) à partir de son association avec le modèle de traits de personnalité à cinq facteurs. À la suite d'une recension systématique des écrits scientifiques, cet essai poursuivra l'ensemble des objectifs spécifiques suivants :

1- Décrire la nature de la relation entre chacun des cinq traits de personnalité avec l'indécision de carrière en spécifiant la manière dont les traits de personnalité influencent le niveau d'indécision à partir de la force de la relation et de son sens.

2- Vérifier si la relation entre les traits de personnalité et l'indécision de carrière diffère selon que cette dernière soit de type chronique ou développemental.

TROISIÈME CHAPITRE MÉTHODOLOGIE

Le troisième chapitre présente la méthodologie privilégiée pour la réalisation de cet essai en cohérence avec le sujet exploité, soit de mieux comprendre l'indécision de carrière à partir de son association avec les traits de personnalité.

1. MÉTHODOLOGIE PRIVILÉGIÉE

Afin de répondre aux objectifs de recherche, la méthodologie utilisée est celle de la recension des écrits. Une recension des écrits correspond à une lecture, une compréhension et une analyse des publications existantes sur un sujet donné. La rédaction d'une recension des écrits constitue une synthèse des publications répertoriées ainsi qu'une présentation de liens pertinents entre les différentes publications (Fortin et Gagnon, 2016). Considérant que l'indécision de carrière et les traits de personnalité sont des sujets faisant l'objet d'un intérêt marqué de la part de la communauté scientifique, la recension systématique des écrits scientifiques favorisera un portrait précis et inclusif permettant de répondre aux objectifs de cet essai.

2. SÉLECTION DES BANQUES DE DONNÉES

La recension systématique des écrits scientifiques s'est effectuée en six étapes. Premièrement, pour constituer l'échantillon, plusieurs banques de données ont été explorées. En considérant que le sujet des traits de personnalité se rapporte à la psychologie, des banques de données liées à la psychologie ont été explorées, soit *PsycINFO*, *PsycARTICLES*, *Psychology Database* ainsi que *Psychology and Behavioral Sciences Collection*. Deuxièmement, une recherche a été effectuée dans les banques de données *Academic Search Complet* et *ERIC* en considérant que l'orientation s'insère dans le domaine de l'éducation et que l'indécision de carrière est l'un des sujets les plus étudiés dans le domaine de l'orientation (Osipow, 1999).

Troisièmement, les banques de données francophones liées au domaine des sciences sociales et de l'éducation, *CAIRN*, *Erudit*, *Pascal* et *Francis*, ont été explorées. Quatrièmement, une recherche a également été effectuée dans l'Outil de Découverte de l'Université de Sherbrooke. Cette banque de données donne accès à l'ensemble des documents du catalogue de la bibliothèque de l'Université de Sherbrooke. Cette banque de données a été étudiée afin d'assurer le caractère systématique de la recension. Cinquièmement, la banque de données spécifique au domaine de l'orientation, *Career & Technical Education Database*, a été explorée. Finalement, à la suite des explorations des banques de données, la liste de références des articles scientifiques recensés a été examinée et les articles traitant du sujet de recherche ont été sélectionnés. Cette étape a permis de compléter la recension.

3. MOTS-CLÉS UTILISÉS

Pour effectuer les recherches dans les banques de données, des mots-clés ont été utilisés. En ce qui a trait à la personnalité, les mots-clés suivants ont été utilisés en langue anglaise : « *personality traits* », « *personality* », « *five-factors model* », ainsi que « *big five* ». Pour les recherches dans les banques de données francophones, les mots-clés suivants ont été utilisés : « personnalité », « traits de personnalité » et « modèle à cinq facteurs ». En ce qui a trait à l'indécision de carrière, les mots-clés suivants ont été utilisés : « *career indecision* », « *vocational indecision* », « *indecisiveness* », « *indecision* », « *career unreadiness* », « *career decision-making difficulties* », « *undecidedness* », « *career decision making* ». Pour les recherches dans les banques de données francophones, les mots-clés suivants ont été utilisés : « indécision », « indécision de carrière » ainsi que « indécision vocationnelle ».

4. RESTRICTIONS DANS LA SÉLECTION DES ARTICLES

Quatre critères d'inclusion et d'exclusion ont été appliqués quant à la sélection des articles afin de répondre de manière optimale aux objectifs de recherche. Premièrement, par souci de cohérence et de rigueur, les articles doivent avoir étudié

l'indécision de carrière selon le modèle de Gati *et al.* (1996) et le modèle de personnalité à cinq facteurs de Costa et McCrae (2016). Ainsi, un critère quant à la date de publication des articles a été appliqué, aucun article publié avant 1996, soit l'année de publication du modèle de Gati *et al.* (1996), n'a été retenu. Considérant que le modèle à cinq facteurs (Costa et McCrae, 2016) était un sujet d'intérêt avant 1996, aucun critère supplémentaire n'a été appliqué. Deuxièmement, afin d'assurer une collecte de données objectives, les articles devaient être une source d'information primaire. Selon Fortin et Gagnon (2016), les sources primaires s'avèrent le type d'information la plus pertinente à considérer lors d'une recension des écrits. En ce sens, seulement les articles scientifiques publiés comportant une collecte de données et un traitement quantitatif ont été sauvegardés. Les recherches quantitatives sont caractérisées par un processus linéaire afin de maximiser la véracité des résultats (Vallerand et Hess, 2000). Troisièmement, les articles sauvegardés devaient avoir fait l'objet d'une révision par les pairs. Finalement, considérant les connaissances linguistiques de l'auteure, seuls les articles scientifiques rédigés en anglais et en français ont été considérés pour la recension des écrits.

La recension des articles a permis d'en cerner 12. Ensuite, une analyse de leur pertinence en regard aux objectifs de cette recherche a permis de retrancher un article. En effet, cet article s'intéressait à l'aspect social et environnemental de l'indécision de carrière, ce qui n'est pas lié au sujet de recherche. Le dernier critère concerne l'échantillon étudié, soit les jeunes adultes. L'âge des personnes participantes, dans les articles retenus, se situe entre 14 et 29 ans. En considérant que l'âge n'est pas un facteur déterminant dans l'étude de l'indécision de carrière (Neice et Bradley, 1979) et que les systèmes scolaires à l'échelle internationale font que les individus sont confrontés à des choix professionnels différents et à des âges variés, aucun article n'a été retranché. En effet, il a été considéré que ces échantillons représentaient adéquatement la population des jeunes adultes telle qu'illustrée dans la problématique. Finalement, 11 articles ont été retenus. Le prochain chapitre servira à présenter l'ensemble de ces études.

QUATRIÈME CHAPITRE RÉSULTATS

Ce chapitre présente les articles retenus lors de la recension des écrits systématique. Celui-ci débute avec une présentation générale des articles. Ensuite, les articles sont présentés un à un, en présentant ses résultats, ce qui permet de répondre aux objectifs de recherche de cet essai. L'association des traits de personnalité et de l'indécision de carrière est abordée en premier et elle est suivie des distinctions entre l'indécision développementale et chronique.

1. PRÉSENTATION DES ÉTUDES RECENSÉES

À la suite de la recension des écrits, 11 articles ont été retenus. Un résumé de ces articles a été rédigé dans un tableau se trouvant à l'annexe A. Il est important de rappeler qu'en fonction des critères appliqués pour la recension des écrits, tous les articles comprennent une analyse quantitative des deux sujets à l'étude, soit une mesure de l'indécision de carrière selon la taxonomie de Gati *et al.* (1996) et une mesure de la personnalité selon le modèle à cinq facteurs tel que décrit par Costa et McCrae (2016). Pour la mesure de l'indécision, différents instruments de mesure valides ont été utilisés dans les études recensées, soit différentes versions linguistiques du *Career Decision-Making Difficulties Questionnaire* (Di Fabio et Palazzeschi, 2010; Di Fabio et Palazzeschi, 2013; Gati *et al.*, 1996; Pečjak et Košir, 2007). En considérant les objectifs de recherche, certains articles comportent également une mesure de l'indécision de carrière chronique, soit *The indecisiveness scale* (Frost et Shows, 1993). Il en est de même avec la mesure du modèle de personnalité à cinq facteurs, soit *Big Five Questionnaire* (Caprara, Barbaranelli et Borgogni, 1993), *Big Five Inventory – short version* (John, 1990), *The International Personality Item Pool (IPIP) Five-Factor Domain Scale* (Goldberg, 1997) et *NEO Five Factor Inventory Revised* (NEO-FFR-R) (McCrae et Costa, 2004).

2. ASSOCIATION ENTRE LES TRAITS DE PERSONNALITÉ ET L'INDÉCISION DE CARRIÈRE

L'objectif de l'étude d'Albion et Fogarty (2002) est d'étudier les causes de l'indécision de carrière à partir des concepts suivants : les traits de personnalité, les intérêts professionnels et l'intelligence. Pour ce faire, 121 élèves du secondaire, ayant un âge moyen de 16 ans, ont fait la passation de différents questionnaires afin d'obtenir des informations sur leur niveau d'indécision de carrière et sur leurs traits de personnalité. De ce fait, 70 % de l'échantillon était légèrement ou très indécis. Par contre, 87 % des personnes participantes de ce groupe avaient confiance qu'elles allaient prendre incessamment une décision de carrière. Concernant les résultats, ceux-ci montrent que les traits de personnalité ne sont pas tous liés de la même façon aux catégories de difficultés du modèle de Gati *et al.* (1996). Premièrement, l'extraversion est corrélée significativement avec les trois catégories de difficultés. D'une part, l'extraversion est corrélée positivement avec la catégorie du manque de préparation ($r = 0,24$), ce qui signifie que plus un individu est extraverti, plus il a tendance à vivre des difficultés face au manque de préparation. D'autre part, l'extraversion est négativement corrélée avec les deux autres catégories de difficultés, soit le manque d'information ($r = -0,24$) et les informations incohérentes ($r = -0,18$). Ces résultats signifient que plus un individu est extraverti, moins il a tendance à vivre ce type de difficultés. Deuxièmement, le névrosisme est corrélé significativement et positivement avec les trois catégories de difficultés. La relation la plus importante est avec le manque de préparation ($r = 0,38$) et ensuite, avec les informations incohérentes ($r = 0,32$) et le manque d'information ($r = 0,25$). Troisièmement, le trait de l'ouverture à l'expérience est corrélé négativement et significativement avec les trois catégories de difficultés. Plus un individu est ouvert à l'expérience, moins celui-ci vit des difficultés face au manque d'information ($r = -0,31$), au manque de préparation ($r = -0,27$) et aux informations incohérentes ($r = -0,19$). Quatrièmement, le trait consciencieux montre des relations négatives et significatives avec le manque d'information ($r = -0,24$) et finalement, avec le manque de préparation ($r = -0,21$), ce qui signifie que de manière générale une personne consciencieuse vivra moins

d'indécision de carrière. Finalement, aucune relation significative n'a été observée entre l'agréabilité et les catégories de difficultés de l'indécision de carrière. À la suite d'analyses statistiques, les auteurs ont conclu que les deux principales difficultés associées à l'indécision de carrière étaient le manque de motivation et l'indécision chronique. En ce sens, ils ont retenu seulement le trait consciencieux et le névrosisme comme ayant un effet direct sur l'indécision de carrière. D'une part, les caractéristiques du névrosisme, telles que le découragement, l'appréhension et la vulnérabilité face au stress, favorisent une perte de motivation à s'engager dans leur processus de prise de décision, ce qui y nuirait. D'autre part, les individus consciencieux s'impliqueraient de manière disciplinée, organisée et réfléchie dans leur processus, ce qui favorise la prise de décision. Rappelons que ces dernières conclusions ont été conduites à partir d'un modèle explicatif de l'indécision de carrière comprenant plusieurs variables. Les auteurs précisent que la validité des mesures de l'intelligence et des stéréotypes sexuels constitue la principale limite de cette étude, ce qui a pu influencer les conclusions concernant les traits de personnalité.

L'étude de Pečjak et Košir (2007) s'est intéressée aux différences entre un groupe d'élèves indécis ($N = 179$) et décidés ($N = 462$), entre autres, à partir de l'étude de leurs traits de personnalité. Un total de 641 élèves du secondaire ont participé à l'étude et la moyenne d'âge des deux groupes était de 17 ans et 11 mois. Il est possible d'observer de nombreuses différences significatives entre les deux groupes quant à leurs traits de personnalité. Effectivement, les élèves indécis montrent un niveau significativement plus bas d'extraversion, de stabilité émotionnelle, d'ouverture à l'expérience, et au trait consciencieux. Aucune différence significative n'a été observée en ce qui concerne le trait d'agréabilité. Par la suite, des analyses statistiques ont été conduites et l'indécision de carrière serait prédite par deux des cinq traits de personnalité, soit l'extraversion et la stabilité émotionnelle (pôle opposé du névrosisme). Ainsi, plus un individu est extraverti et stable émotionnellement, moins il vit d'indécision. Les auteurs précisent que le niveau de

stabilité émotionnelle serait le meilleur prédicteur du niveau d'indécision de carrière d'un individu. En ce sens, une propension à demeurer calme dans des situations stressantes, à ne pas paniquer et à gérer l'anxiété générée par la prise de décision liée à la carrière est un facteur favorisant la décision de carrière. En plus, les individus ayant un score élevé à la stabilité émotionnelle ont plus tendance à être motivés à prendre une décision, à bien gérer l'anxiété et les dilemmes rencontrés lors de leur processus de décision. Les auteurs ne rapportent pas de limite quant à leur étude.

L'objectif de l'étude de Di Fabio *et al.* (2015) était d'étudier le niveau d'indécision, à travers divers stades de développement de carrière, chez des groupes de jeunes adultes, et ensuite, étudier le rôle de la personnalité dans l'indécision de ces trois groupes. Le premier groupe était composé de 248 personnes participantes recrutées dans l'une des deux dernières années des études secondaires et âgées de 16 à 20 ans. Le deuxième groupe était composé de 167 personnes participantes engagées comme internes âgées de 18 à 29 ans. Ces internes suivent un programme d'apprentissage rémunéré sur le marché du travail pouvant donner accès à un emploi à long terme. Le troisième groupe était composé de 186 personnes étudiantes, fréquentant l'Université de Florence, âgées de 20 à 22 ans. La comparaison des trois groupes sur leurs traits de personnalité montre qu'ils sont équivalents sauf sur le trait de l'agréabilité. Les résultats de l'étude montrent que les individus ayant un score élevé au trait de l'extraversion ont un niveau d'indécision de carrière plus bas que les individus moins extravertis. Les résultats soutiennent également que les individus avec un score élevé au trait du névrosisme montrent un niveau d'indécision plus haut. Ces résultats ont été validés pour l'ensemble des trois catégories de difficultés liées à la carrière ainsi que pour les trois groupes à l'étude. Concernant les trois autres traits de personnalité, les résultats montrent des corrélations trop faibles pour tirer des conclusions. Ainsi, les résultats de l'étude soutiennent que l'effet des traits de personnalité sur l'indécision ne semble pas changer au cours du développement de carrière des individus. En effet, le névrosisme et l'extraversion demeurent les deux meilleurs prédicteurs des trois catégories de difficultés, et ce, pour les trois groupes.

Malgré les observations importantes effectuées dans cette étude, celle-ci comporte des limites. D'abord, la principale limite est la généralisation des résultats considérant le fait que l'échantillon à l'étude est composé exclusivement de jeunes adultes italiens. Ensuite, en considérant que les groupes n'ont pas été formés à partir de l'assignation aléatoire, il est possible que les différences observées chez les groupes soient dues à d'autres variables que celles qui ont été étudiées. Finalement, des études longitudinales seraient pertinentes afin d'observer l'effet des traits de personnalité sur l'indécision à long terme.

L'étude de Di Fabio et Palazzeschi (2009) s'intéresse à l'explication de l'indécision de carrière et de ses catégories de difficultés à partir des traits de personnalité. L'étude a été conduite auprès de 296 internes dans le secteur tertiaire âgés de 18 à 29 ans. Les analyses corrélationnelles montrent des relations significatives avec le score total de l'indécision de carrière et les cinq traits de personnalité, soit des relations négatives avec l'extraversion ($r = -0,47$), l'ouverture à l'expérience ($r = -0,40$) et le trait consciencieux ($r = -0,34$) ainsi qu'une relation positive avec le névrosisme ($r = 0,36$). L'étude de la variance de l'indécision montre que les traits de personnalité expliquent une proportion de variance s'élevant à 36 %. Concernant les catégories de difficultés, 37 % de la variance du manque d'information est attribuable aux traits de personnalité et 19 % pour le manque de préparation. Ce pourcentage s'élève à 14 % pour la catégorie des informations incohérentes. Par contre, la généralisation des résultats constitue la limite de cette étude, car celle-ci a été conduite à partir d'un échantillon homogène. En effet, seules des personnes inscrites dans un programme d'internat et vivant dans la région de la Toscane constituaient l'échantillon.

Dans cette étude de Di Fabio, Palazzeschi et Bar-On (2012), le sujet traité est les causes de l'indécision de carrière à partir de l'étude de ses liens avec les cinq traits de personnalité. Cette étude a été conduite auprès de 232 personnes étudiantes de l'Université de Florence issues de domaines d'études diversifiés. La moyenne d'âge

des personnes participantes se situait entre 20 et 26 ans. Plusieurs résultats pertinents ont été observés. D'abord, dans cette étude, les résultats suggèrent que 20 % de la variance de la catégorie du manque de préparation est attribuable aux traits de personnalité. Ce résultat est spécifiquement attribuable à la stabilité émotionnelle et à l'extraversion. Rappelons que les difficultés dans cette catégorie surviennent avant le début du processus. Ainsi, un individu ayant un score bas à la stabilité émotionnelle et à l'extraversion a plus tendance à avoir des perceptions négatives du processus de prise de décision à la carrière et à rester passif par rapport à celui-ci, ce qui favorise l'indécision de carrière. Ensuite, les résultats suggèrent que 11 % de la variance de la catégorie du manque d'information est attribuable aux traits de personnalité et plus précisément à l'extraversion. En effet, les individus peu extravertis ont tendance à faire moins d'exploration professionnelle. De ce fait, ils obtiennent peu d'informations sur le travail et la formation, ce qui favorise l'indécision de carrière. Finalement, les résultats suggèrent que 21 % de la variance de la catégorie des informations incohérentes est attribuable aux traits de personnalité et plus précisément à l'extraversion. Cette observation peut, entre autres, être expliquée par le fait que les individus extravertis gèrent plus facilement leurs conflits externes et les informations contradictoires. En somme, il est important de noter que la généralisation des résultats est limitée, et ce, à cause de l'homogénéité de l'échantillon utilisé.

L'objectif de l'étude de Massoudi *et al.* (2008) était d'étudier les effets du counseling de carrière à partir des caractéristiques individuelles des individus, soit leurs traits de personnalité. L'échantillon étudié était composé de 101 personnes participantes voulant effectuer un processus en counseling de carrière au service de consultation de l'Université de Lausanne. L'âge moyen de ces dernières était de 20,7 ans. Pour la réalisation de l'étude, les effets de l'intervention en counseling de carrière ont été mesurés à partir du niveau d'indécision de carrière des individus avant et après le processus. Ainsi, plus le niveau d'indécision de la personne participante diminuait, plus les auteurs ont considéré que les interventions avaient des effets.

D'une part, les mesures prises avant le début du processus suggèrent qu'un individu possédant un trait consciencieux fort a tendance à vivre moins d'indécision de carrière, et ce, en fonction des trois catégories de difficultés relevées par Gati *et al.* (1996). Les résultats montrent également qu'un individu avec un trait du névrosisme élevé a tendance à vivre plus d'indécision de carrière, et ce, particulièrement à cause du manque de préparation. D'autre part, les analyses effectuées permettent de constater que le trait consciencieux ($r = -0,52, p < 0,001$) est associé plus fortement à l'indécision de carrière au posttest que l'est le trait du névrosisme ($r = 0,25, p < 0,05$). La combinaison d'un trait consciencieux bas et d'un niveau de névrosisme élevé serait associée à des difficultés d'adaptation et à des comportements inefficaces face au stress causant l'indécision de carrière. Afin de s'assurer que ces observations sont durables à l'issue de l'intervention, il serait pertinent de faire des études longitudinales sur le sujet. L'absence de ce type d'étude constitue la principale limite de l'étude.

L'étude de Marcionetti et Rossier (2017) avait pour objectif d'étudier les relations entre l'indécision de carrière, les traits de personnalité, l'estime de soi ainsi que le soutien parental perçu. L'échantillon était composé de 448 élèves recrutés, dans sept des 35 écoles secondaires italiennes situées en Suisse, lors de la dernière année de leurs études secondaires. À ce moment, les élèves doivent choisir entre deux voies scolaires, ce qui aura des répercussions importantes sur leur avenir professionnel. Cet échantillon a été constitué de manière à représenter adéquatement la communauté parlant l'italien dans la région. La moyenne d'âge des personnes participantes se situe entre 14 et 17 ans. Les résultats soutiennent que seuls le trait consciencieux et le névrosisme ont des effets directs avec l'indécision de carrière alors que l'effet des autres traits de personnalité est explicable par une variable médiatrice. Effectivement, les résultats montrent que le soutien parental perçu correspond à une variable médiatrice des effets de l'agréabilité et de l'extraversion. Ainsi, le caractère affirmé, grégaire, altruiste et empathique des individus montrant ce profil augmenterait la perception du soutien parental, ce qui favoriserait la prise de

décision. Les limites pour cette étude correspondent d'une part, à la généralisation des résultats à cause de l'homogénéité de l'échantillon et d'autre part, à l'absence d'étude longitudinale sur l'effet médiateur du soutien parental.

3. DISTINCTION ENTRE L'INDÉCISION DE CARRIÈRE CHRONIQUE ET DÉVELOPPEMENTALE

Pour cette étude, Di Fabio *et al.* (2013) ont recruté 361 individus âgés de 23 à 27. Ces derniers étudiaient à l'Université de Florence dans divers programmes. Cette étude avait pour objectif de mieux comprendre les différences entre l'indécision de carrière développementale et chronique, entre autres, à partir de l'étude de la personnalité et du sexe des personnes participantes. Les personnes participantes ont fait la passation de plusieurs instruments de mesure, soit une échelle d'indécision chronique, un questionnaire sur leurs traits de personnalité ainsi que sur l'indécision de carrière développementale. Dans cette étude, les résultats montrent une relation négative entre l'indécision développementale et l'extraversion ($r = -0,43$) ainsi que la stabilité émotionnelle ($r = -0,47$). Les résultats avec les trois autres traits de personnalité sont négligeables. Par la suite, les auteurs se sont intéressés à la relation avec ces deux traits de personnalité et l'indécision de carrière chronique. Ainsi, le lien entre les deux traits de personnalité et l'indécision est plus important pour l'extraversion ($r = -0,54$) et pour la stabilité émotionnelle ($r = -0,57$). La taille de l'effet de ces relations est considérée comme forte selon les critères de Cohen (1988). De ces faits, les traits de personnalité seraient plus liés à l'indécision chronique que l'indécision développementale. D'ailleurs, l'étude entre les sexes montre que l'effet des traits de personnalité sur l'indécision de carrière ne diffère pas entre les hommes et les femmes, et ce, pour les deux types d'indécision. Finalement, il est important de préciser que l'homogénéité de l'échantillon limite la généralisation des résultats. De plus, l'absence d'étude longitudinale sur les effets des traits de personnalité sur l'indécision constitue une limite à cette recherche.

Cette étude de Di Fabio et Saklofske (2014) s'intéresse au rôle des traits de personnalité dans l'explication de l'indécision de carrière chronique et développementale. Cette étude a été conduite à partir d'un échantillon composé de tous les élèves inscrits dans les deux dernières années de leurs études secondaires dans la région de la Toscane. De ce fait, 194 élèves ont participé à l'étude et la moyenne d'âge de ceux-ci se situait entre 16 et 19 ans. D'une part, l'étude corrélationnelle entre les traits de personnalité et l'indécision développementale a permis de trouver des relations négatives et significatives avec quatre des cinq traits de personnalité, soit l'extraversion ($r = -0,40$), l'agréabilité ($r = -0,32$), la stabilité émotionnelle ($r = -0,55$) et l'ouverture à l'expérience ($r = -0,25$). D'autre part, l'étude des corrélations entre les traits de personnalité et l'indécision de carrière chronique a permis de trouver des relations négatives et significatives avec quatre des cinq traits de personnalité, soit l'extraversion ($r = -0,44$), l'agréabilité ($r = -0,51$), le trait consciencieux ($r = -0,46$) et la stabilité émotionnelle ($r = -0,51$). Ensuite, l'étude de la variance de l'indécision de carrière à partir des traits de personnalité s'est élevée à 20 % pour l'indécision développementale et à 31 % pour l'indécision chronique. Plus précisément, la variance de l'indécision chronique est attribuable à quatre des cinq des traits de personnalité (extraversion, agréabilité, consciencieux et stabilité émotionnelle) de manière généralement équivalente. Ainsi, il est possible d'observer que les traits de personnalité expliquent plus l'indécision de carrière chronique que l'indécision développementale. Finalement, les limites de cette étude concernent la généralisation des résultats. Les auteurs soutiennent qu'il serait important d'étudier le phénomène à partir de populations avec des âges plus variés et des contextes scolaires différents, par exemple, une population universitaire.

L'étude Di Fabio et Palazzeschi (2012) s'intéresse aux relations entre l'indécision chronique et les traits de personnalité en précisant les liens entre les traits de personnalité et comment ceux-ci peuvent expliquer l'indécision chronique. Dans cette étude, il y a eu 143 personnes participantes comprises dans une tranche d'âge de 16 à 19 ans. Celles-ci ont été recrutées dans les deux derniers niveaux des études

secondaires. Pour la réalisation de l'étude, les personnes participantes ont fait la passation de plusieurs questionnaires afin de mesurer leurs traits de personnalité, leur niveau d'indécision de carrière développementale et leur niveau d'indécision chronique. Premièrement, les résultats suggèrent que pour l'ensemble des catégories de difficultés liées à la prise de décision de carrière, seulement deux des cinq traits de personnalité ont une relation significative avec l'indécision développementale, soit l'extraversion ($r = -0,22$) et la stabilité émotionnelle ($r = -0,33$). Les mêmes conclusions peuvent être affirmées en ce qui concerne l'indécision de carrière chronique. Effectivement, il est possible d'observer des corrélations significatives entre l'indécision chronique et l'extraversion ($r = -0,26$) ainsi que la stabilité émotionnelle ($r = -0,30$). Deuxièmement, les résultats montrent que les traits de personnalité peuvent expliquer 12 % de la variance de l'indécision de carrière. Pour l'indécision chronique, les résultats montrent que 16 % de sa variance est expliquée par les traits de personnalité. Par contre, dans l'étude de la variance seulement le névrosisme et l'ouverture à l'expérience seraient des prédicteurs de l'indécision chronique. De ce fait, il est possible d'observer que les traits de personnalité seraient davantage liés à l'indécision chronique que l'indécision développementale. Cela pourrait être explicable par le fait que l'indécision chronique est caractérisée par la tendance généralisée à avoir des difficultés à prendre des décisions. La généralisation des résultats peut être limitée, car l'échantillon étudié était exclusivement composé d'individus d'origine italienne.

L'étude de Kelly et Shin (2013) avait pour objectif de valider un modèle théorique afin de mieux comprendre d'où provient l'indécision de carrière chronique. Pour ce faire, les auteurs se sont spécifiquement concentrés sur les relations entre la catégorie du manque d'information, l'ensemble des facettes du névrosisme et la tendance à avoir des pensées et des émotions négatives liées à la carrière. Ces variables ont été étudiées, car des études antérieures ont montré des relations entre celles-ci et l'indécision chronique (Kelly et Lee, 2002). Ces concepts correspondent aux variables qui ont été mesurées auprès des 310 personnes inscrites dans un cours

d'exploration professionnelle qui ont participé à cette étude. Cette classe a été ciblée en raison de la difficulté des individus y participant à faire un choix, les auteurs ont présumé qu'ils vivaient de l'indécision de carrière chronique. La moyenne d'âge des personnes participantes est de 18,17 ans. À partir des résultats, il est possible d'observer que les individus ayant un niveau de névrosisme élevé ont tendance à vivre davantage de difficulté face au manque d'information, et ce, particulièrement par rapport à la connaissance de soi, aux métiers et aux professions. Ainsi, les auteurs soutiennent que cette relation est explicable à partir de la tendance des individus avec un niveau de névrosisme élevé à avoir davantage de pensées et d'émotions négatives liées à la carrière. Effectivement, cette tendance diminue l'exploration professionnelle et augmente l'anxiété décisionnelle, ce qui favorise, d'abord, le manque d'information et, de ce fait, l'indécision de carrière. En résumé, la tendance à avoir des pensées et des émotions négatives agit à titre de variable médiatrice entre le manque d'information et le névrosisme. Par ailleurs, les auteurs soulèvent également trois limites à leur étude. Premièrement, l'homogénéité de l'échantillon limite la généralisation des résultats à des groupes ethniques et à différentes classes sociales. Dans ce cas-ci, l'échantillon est composé des personnes étudiantes américaines caucasiennes issues de familles avec un statut socioéconomique élevé. Deuxièmement, l'absence d'étude longitudinale sur les prédicteurs de l'indécision de carrière et de ce présent modèle compromet la validité de celui-ci. Finalement, il aurait été possible d'intégrer d'autres variables afin de présenter un modèle plus précis de l'indécision chronique.

4. SYNTHÈSE DES RÉSULTATS

De manière générale, trois des cinq traits de personnalité semblent avoir un réel impact sur l'indécision de carrière, soit le névrosisme, le trait consciencieux et l'extraversion. Ainsi, plus un individu est consciencieux et extraverti, moins celui-ci semble vivre d'indécision de carrière. Par contre, le névrosisme favorise l'indécision. Concernant les deux autres traits, même si leur relation avec l'indécision de carrière

est plus limitée, l'agréabilité et l'ouverture à l'expérience semblent diminuer le niveau d'indécision des individus. De ces faits, les traits de personnalité expliquent une partie considérable de la variance de l'indécision de carrière, et ce, pour l'ensemble des catégories de difficultés.

En ce qui concerne l'indécision chronique et l'indécision développementale, les résultats montrent que la relation entre les traits de personnalité serait plus importante avec l'indécision chronique que l'indécision développementale. L'étude de la variance des deux types d'indécision montre également que les traits de personnalité sont de meilleurs prédicteurs de l'indécision chronique que pour l'indécision développementale.

CINQUIÈME CHAPITRE DISCUSSION

Ce chapitre présente les principaux constats issus du chapitre des résultats concernant l'association entre les traits de personnalités et l'indécision de carrière ainsi que la distinction entre l'indécision chronique et développementale afin de répondre à l'ensemble des objectifs de recherche. Ensuite, les contributions de cet essai pour le domaine de l'orientation ainsi que les limites de celui-ci sont abordées.

1. PRINCIPAUX CONSTATS DE LA RECENSION

1.1 Association entre les traits de personnalité et l'indécision de carrière

La recension des écrits a permis de confirmer l'existence d'une relation entre les traits de personnalité et l'indécision de carrière. Deux des traits de personnalité ressortent de manière récurrente dans les études, soit le névrosisme et le trait consciencieux. D'ailleurs, ces résultats ont été retrouvés dans une méta-analyse effectuée sur l'association entre l'indécision de carrière et les traits de personnalité (Martincin et Stead, 2015). Les résultats d'études sont unanimes sur le sujet, plus un individu a un niveau élevé au trait du névrosisme, plus il a tendance à vivre de l'indécision de carrière. Cette relation peut être expliquée par le fait que les individus présentant ce profil ont tendance à vivre de l'incertitude et à rencontrer des difficultés à affronter les différents défis qu'exigent les choix professionnels. Effectivement, la difficulté à gérer le stress, l'anxiété et l'insécurité, les états dépressifs ainsi que la vulnérabilité au stress sont des caractéristiques du névrosisme, ce qui engendre plus de difficultés à affronter les défis et les nouvelles expériences engendrés par le processus de décision liée à la carrière que les individus plus stables émotionnellement (*Ibid.*). D'ailleurs, le névrosisme est plus fortement lié à la catégorie du manque de préparation comportant des difficultés vécues avant le processus de choix. En ce sens, les résultats de l'étude de Page *et al.* (2008) ajoutent

que le névrosisme engendre chez les individus une difficulté à s'engager pleinement dans leur processus de prise de décision liée à la carrière, ce qui favorise également l'indécision de carrière.

Le trait consciencieux correspond au second trait de personnalité le plus lié à l'indécision de carrière. Ce résultat est également retrouvé dans la méta-analyse de Martincin et Stead (2015). Le trait consciencieux est associé à des éléments, favorisant la prise de décision liée à la carrière, tels que la méticulosité, le sens de l'organisation et la discipline. Dans le même ordre d'idées, les données soutiennent qu'un individu ayant un niveau élevé au trait consciencieux a tendance à mettre en place des stratégies d'adaptation pertinentes à la réalisation d'un choix professionnel congruent avec l'individu et une meilleure mise en place de comportements actifs pour gérer le stress. Par contre, parfois les individus consciencieux peuvent, à tout prix, vouloir prendre la bonne décision, dès la première fois, ce qui peut engendrer des difficultés face à la prise de décision de carrière (Martincin et Stead, 2015).

En ce qui concerne la relation entre l'extraversion et l'indécision de carrière, certains auteurs en observent une alors que d'autres n'en observent pas. Pour leur part, Martincin et Stead (2015), dans leur méta-analyse, retiennent l'extraversion comme un trait ayant une relation faible avec l'indécision de carrière. Par contre, certaines conclusions pertinentes peuvent être portées en ce qui concerne ce trait et l'indécision de carrière. Effectivement, plus un individu est extraverti, moins celui-ci a tendance à vivre de l'indécision de carrière. Les individus présentant ce profil ont tendance à mettre en œuvre des comportements favorisant la prise de décision tels que l'utilisation de son réseau social, la découverte de leurs intérêts et la recherche d'informations sur la formation et le travail. Ces comportements peuvent diminuer les difficultés associées au manque d'information. Les individus extravertis auraient moins de difficulté à faire un choix, entre autres, car ceux-ci seraient plus soutenus par leur entourage et auraient tendance à s'engager pleinement dans leur choix, car ceux-ci ont généralement confiance en celui-ci (Page *et al.*, 2008).

Finalement, aucune relation pertinente n'a été observée entre l'ouverture à l'expérience, l'agréabilité et l'indécision de carrière. Par contre, l'ouverture à l'expérience peut favoriser l'obtention d'information sur le marché du travail par l'envie de découvrir et de vivre de nouvelles expériences, soit des caractéristiques du trait (Martincin et Stead, 2015). Dans le même ordre d'idées, l'agréabilité peut favoriser l'obtention d'information par la présence du réseau social des individus ayant un score élevé à cette échelle. Ainsi, les caractéristiques de l'agréabilité, telles que la confiance envers les autres, l'altruisme et la compassion, sont moins liées à des éléments pouvant contribuer à l'indécision de carrière, ce qui expliquerait pourquoi ce trait n'est pas lié à l'indécision de carrière (*Ibid.*).

1.2 Distinction entre l'indécision chronique et développementale

Le fait que l'indécision de carrière développementale et l'indécision chronique soient différentes est une information connue (Dysinger, 1950). Par contre, cet essai s'est intéressé aux différences quant à leur association avec les traits de personnalité. Ainsi, il est possible d'observer que l'indécision chronique est plus liée aux traits de personnalité que l'indécision développementale. En effet, des études comparatives de la variance des deux types d'indécision montrent que les traits de personnalité expliquent davantage de variance lorsqu'il s'agit de l'indécision de carrière chronique. En considérant l'état caractéristique à long terme de l'indécision chronique et son caractère généralisé à prendre des décisions, il était plus probable que l'indécision chronique soit plus liée à la personnalité (Germeijs et De Boeck, 2002). Dans les études recensées, le seul trait de personnalité retenu pour avoir des relations fortes avec l'indécision de carrière chronique est le névrosisme. Un individu ayant un score élevé au névrosisme vit plus d'indécision de carrière. Cela peut être appuyé par une tendance des gens vivant de l'indécision chronique à avoir plus de comportements autodestructeurs et passifs pouvant être liés au névrosisme. De plus, l'indécision chronique serait également associée à une difficulté à se former une identité propre, à s'approprier des intérêts, valeurs et aptitudes et à les appliquer au

marché du travail (McInnes et Chen, 2011). D'autres recherches soutiennent que l'extraversion aurait également un rôle dans l'indécision de carrière, mais le rôle du névrosisme reste dominant (Di Fabio *et al.*, 2013). Ainsi, les connaissances actuelles sur le sujet de l'indécision de carrière chronique soutiennent les observations faites dans le cadre de cet essai.

2. CONTRIBUTIONS DE L'ÉTUDE AU DOMAINE DE L'ORIENTATION

Les résultats de cet essai montrent que les traits de personnalité et l'indécision de carrière sont associés. Cette association permet de soutenir que la mesure et l'intégration des traits de personnalité des individus dans une intervention en orientation sont des voies pertinentes pour favoriser la diminution de l'indécision de carrière des personnes clientes. En plus, cela favoriserait la satisfaction des personnes clientes face au service d'orientation (Massoudi *et al.*, 2008). Dans un premier temps, l'étude des traits de personnalité a permis de cibler certains traits qui favorisent l'indécision de carrière. Dans un deuxième temps, l'étude des différentes catégories de difficultés de l'indécision de carrière a permis de voir certaines récurrences quant aux traits de personnalité qui les favorisaient. De ces faits, la considération de la personnalité dans l'intervention en orientation permettrait de cibler davantage les interventions de manière à répondre de manière plus spécifique aux différentes demandes des individus qui consultent en orientation. De plus, en précisant la manière dont les traits de personnalité influencent l'indécision de carrière, les futures recherches pourront concentrer leur étude sur certains traits afin de continuer d'approfondir la compréhension de l'indécision de carrière que celle-ci soit de type chronique ou développemental. Ce faisant, en considérant que l'indécision de carrière est l'une des problématiques les plus rencontrées en orientation, les résultats de cet essai détiennent leur pertinence que ce soit pour l'avancement des connaissances scientifiques ou pour l'application clinique.

3. LIMITES DE L'ESSAI

Cet essai comporte certaines limites. D'une part, il est possible d'observer que les auteurs s'étant intéressés au sujet à l'étude ont souvent utilisé des échantillons homogènes, soit sur la classe sociale, l'origine ethnique, la provenance géographique et sur l'âge. Ainsi, la généralisation des résultats à d'autres populations en est limitée. De plus, il est important de souligner les différences importantes entre les différents systèmes scolaires dans lesquels sont issues les personnes participantes. Effectivement, l'organisation du système scolaire fait en sorte que les jeunes adultes doivent effectuer des choix de nature différente n'ayant toujours les mêmes conséquences sur l'avenir à long terme. De ce fait, il se peut que leur niveau d'indécision ait été influencé par cela et, par le fait même, les conclusions tirées sur le rôle de leurs traits de personnalité peuvent aussi être biaisées. La généralisation des résultats à l'échelle internationale s'en voit alors limitée. D'autre part, l'absence d'étude longitudinale sur le sujet compromet les conclusions pouvant être tirées à long terme sur l'association entre les traits de personnalité et l'indécision de carrière.

CONCLUSION

Cet essai s'est intéressé à l'association entre les traits de personnalité et l'indécision de carrière. L'indécision de carrière est un phénomène répandu chez les jeunes adultes et qui engendre des conséquences négatives pour ceux qui la vivent. Ainsi, les difficultés à faire un choix professionnel correspondent à l'un des enjeux les plus importants dans la pratique clinique en orientation. Plusieurs études antérieures se sont concentrées à l'étude des causes de l'indécision de carrière, telles que la personnalité. Alors, cet essai s'est concentré sur l'association entre l'indécision et les traits de personnalité à partir d'une recension des écrits. Ainsi, deux des cinq traits de personnalité sont liés à l'indécision, soit le névrosisme et le trait consciencieux. L'extraversion semble également avoir des relations avec l'indécision de carrière. De plus, la distinction entre l'indécision de carrière développementale et l'indécision chronique, en ce qui concerne leur association avec la personnalité, a été confirmée. De ces faits, l'utilisation de la personnalité des individus dans l'intervention en orientation permettrait d'intervenir de manière plus spécifique aux besoins individuels des jeunes adultes qui consultent et ainsi favoriser la qualité et le professionnalisme du service offert.

En ce qui concerne les recherches futures, il serait d'abord pertinent de s'intéresser davantage à l'indécision de carrière à travers les années. Cela pourrait se faire à partir d'études longitudinales afin d'étudier la nature de la relation des traits de personnalité et de l'indécision sur une longue période. Ensuite, ces recherches pourraient être appliquées à l'aspect clinique de l'orientation afin d'utiliser les connaissances actuelles sur l'indécision de carrière et les traits de personnalité au profit des individus qui consultent en orientation.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Albion, M. J. et Fogarty, G. J. (2002). Factors influencing career decision making in adolescents and adults. *Journal of Career Assessment*, 10(1), 91-126.
- Bujold, C. et Gingras, M. (2000). *Choix professionnel et développement de carrière : théories et recherches*. Montréal : Gaëtan Morin.
- Burns, G. N., Morris, M. B., Rousseau, N. et Taylor, J. (2013). Personality, interests, and career indecision: a multidimensional perspective. *Journal of Applied Social Psychology*, 43(10), 2090–2099.
- Caprara, G. V., Barbaranelli, C. et Borgogni, L. (1993). BFQ: big five questionnaire. manual. Florence : Giunti Editore.
- Choi, B. Y., Park, H., Yang, E., Lee, S. K., Lee, Y. et Lee, S. M. (2012). Understanding career decision self-efficacy: a meta-analytic approach. *Journal of Career Development*, 39(5), 443–460.
- Cohen, C. R., Chartrand, J. M. et Jowdy, D. P. (1995). Relationships between career indecision subtypes and ego identity development. *Journal of Counseling Psychology*, 42(4), 440–447.
- Cohen, J., (1988). Statistical power analysis for the behavioural sciences (2^e éd.). New York, NY : Acaemic Press (1^{re} éd. 1977).
- Costa, P. T. et McCrae, R. R. (1992b). Normal personality assessment in clinical practice: the NEO Personality Inventory. *Psychological Assessment*, 4(1), 5-13.
- Costa, P. T et McCrae, R. R. (1992a). Revised NEO personality inventory (NEO PI-R) and NEO five-factor inventory (NEO-FFI): professional manual. Odessa, FL : Psychological Assessment Ressources.
- Costa, P. T. et McCrae, R.R. (2016). *Les inventaires de personnalité NEO. Manuel professionnel* (Trad. Par Y. Le Corff). Montréal : Institut de recherches psychologiques (1^{er} éd. 2004).
- Di Fabio, A. et Palazzeschi, L. (2008). Career decision difficulties and emotional intelligence: some empirical evidences in an italian sample of wage-earning apprentices. *Pratiques Psychologiques*, 14(2), 213–222.

- Di Fabio, A. et Palazzeschi, L. (2009). Emotional intelligence, personality traits and career decision difficulties. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 9(2), 135-146.
- Di Fabio, A. et Palazzeschi, L. (2010). Career decision-making difficulties questionnaire: psychometric properties in the italian context. *Counseling Giornale Italiano di Ricerca e Applicazioni*, 3, 351-364.
- Di Fabio, A. et Palazzeschi, L. (2012). Incremental variance of the core self-evaluation construct compared to fluid intelligence and personality traits in aspects of decision-making. *Personality and Individual Differences*, 53, 196-201.
- Di Fabio, A. et Palazzeschi, L. (2013). Italian adaptation of adaptation of the CDDQ - career decision-making difficulties questionnaire. Florence : Giunti Editore.
- Di Fabio, A., Palazzeschi, L., Asulin-Peretz, L. et Gati, I. (2013). Career indecision versus indecisiveness: associations with personality traits and emotional intelligence. *Journal of Career Assessment*, 21(1), 42-56.
- Di Fabio, A., Palazzeschi, L. et Bar-On, R. (2012). The role of personality traits, core self-evaluation, and emotional intelligence in career decision-making difficulties. *Journal of Employment Counseling*, 49(3), 118-129.
- Di Fabio, A., Palazzeschi, L., Levin, N. et Gati, I. (2015). The role of personality in the career decision-making difficulties of italian young adults. *Journal of Career Assessment*, 23(2), 281-293.
- Di Fabio, A. et Saklofske, D. H. (2014). Comparing ability and self-report trait emotional intelligence, fluid intelligence, and personality traits in career decision. *Personality and Individual Differences*, 64, 174-178.
- Dosnon, O. (1996). L'indécision face au choix scolaire ou professionnel : concepts et mesures. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 25(1), 129-168.
- Dysinger, W. S. (1950). Maturation and vocational guidance. *Occupations*, 29, 198-201.

Éducation et Enseignement supérieur Québec (2017). *Nombre d'étudiants inscrits au collégial au trimestre d'automne à l'enseignement ordinaire à temps plein, selon le type de formation et la classe*. Québec : Ministère de l'Éducation et de l'enseignement supérieur. Document téléaccessible à l'adresse : < http://www.education.gouv.qc.ca/fileadmin/administration/librairies/documents/Ministere/acces_info/Statistiques/Effectif_etudiant_collegial/Prev_Coll_provinciales_Ed2017_ED.PDF>.

Falardeau, I. (2007). *Sortir de l'indécision*. Québec : Les éditions Septembre.

Falardeau, I. et Roy, R. (1999). *S'orienter malgré l'indécision*. Québec : Les éditions Septembre.

Feldt, R. C., Ferry, A., Bullock, M., Camarotti-Carvalho, A., Collingwood, M., Eilers, S., Meyer, L. et Nurre, E. (2011). Personality, career indecision, and college adjustment in the first semester. *Individual Differences Research*, 9(2), 107–114.

Forner, Y. (2001). À propos de l'indécision. *Carrièreologie*, 8(2), 213-231.

Forner, Y. (2007). L'indécision de carrière des adolescents. *Le Travail Humain : A Bilingual and Multi-Disciplinary journal in Human Factors*, 70(3), 213–234.

Fortin, M.-F. et Gagnon, J. (2016). *Fondements et étapes du processus de recherche : méthodes quantitatives et qualitatives* (3^e éd.). Montréal : Chenelière Éducation (1^{re} éd. 2006).

Frost, R. O. et Shows, D. L. (1993). The nature and measurement of compulsive indecisiveness. *Behavior Research Therapy*, 31, 683–692.

Gadassi, R., Waser, A. et Gati, I. (2015). Gender differences in the association of depression with career indecisiveness, career-decision status, and career-preference crystallization. *Journal of Counseling Psychology*, 62(4), 632-641.

Gati, I. et Asher, I. (2001). Prescreening, In-depth exploration, and choice: from decision theory to career counseling practice. *Career Development Quarterly*, 50(2), 140–157.

Gati, I., Krausz, M. et Osipow, S. H. (1996). A taxonomy of difficulties in career decision making. *Journal of Counseling Psychology*, 43(4), 510–526.

Gati, I. et Saka, N. (2001). High school students' career-related decision-making difficulties. *Journal of Counseling & Development*, 79(3), 331.

- Germeijs, V. et De Boeck, P. (2002). A measurement scale for indecisiveness and its relationship to career indecision and other types of indecision. *European Journal of Psychological Assessment*, 18(2), 113–122.
- Goldberg, L. (1997). A broad-bandwidth, public-domain, personality inventory measuring the lower-level facets of several five-factor models. *Personality psychology in Europe*. Tilburg : University Press.
- Gottfredson, L.S. (1996). Gottfredson's theory of circumscription and compromise. In D. Brown et L. Brooks (dir.), *Career choice and development*. (p. 179-232). San Francisco, CA : Josey-Bass (1^{re} éd. 1990).
- Guay, F., Ratelle, C. F., Senécal, C., Larose, S. et Deschênes, A. (2006). Distinguishing developmental from chronic career indecision: self-efficacy, autonomy, and social support. *Journal of Career Assessment*, 14(2), 235–251.
- Guichard, J. et Huteau, M. (2001). *Psychologie de l'orientation*. Paris : Dunod.
- Jaensch, V. K., Hirschi, A. et Freund, P. A. (2015). Persistent career indecision over time: links with personality, barriers, self-efficacy, and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 91, 122–133.
- John, O. (1990). The « big five » factor taxonomy: Dimensions of personality in the natural language and in questionnaires. *Handbook of personality theory and research*. New York : Guilford.
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C. et Kluger, A. N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: the role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83(1), 17–34.
- Kelly, K. R. et Lee, W. C. (2002). Mapping the domain of career decision problems. *Journal of Vocational Behavior*, 41, 302-326.
- Kelly, K. R. et Shin, Y. J. (2009). Relation of neuroticism and negative career thoughts and feeling to lack of information. *Journal of Career Assessment*, 17(2), 201-213.
- Le Corff, Y. (2011). Rôle des traits de la personnalité dans l'intervention psychologique. *Revue canadienne de counseling et de psychothérapie*, 45(3), 262–279.
- Lent, R. W., Brown, D. S. et Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79–122.

- Lounsbury, J. W., Tatum, H. E., Chambers, W., Owens, K. S. et Gibson, L. W. (1999). An investigation of career decidedness in relation to « Big Five » personality constructs and life satisfaction. *College Student Journal*, 33(4), 646–652.
- Makransky, G., Rogers, M. E. et Creed, P. A. (2015). Analysis of the construct validity and measurement invariance of the career decision self-efficacy scale: a rasch model approach. *Journal of Career Assessment*, 23(4), 645–660.
- Marcionetti, J. et Rossier, J. (2017). The mediating impact of parental support on the relationship between personality and career indecision in adolescents. *Journal of Career Assessment*, 25(4), 601–615.
- Martincin, K. M. et Stead, G. B. (2015). Five-factor model and difficulties in career decision making: a meta-analysis. *Journal of Career Assessment*, 25(4), 601–615.
- Massoudi, K., Masdonati, J., Clot-Siegrist, E., Franz, S. et Rossier, J. (2008). Évaluation des effets du counseling d'orientation : influence de l'alliance de travail et des caractéristiques individuelles. *Pratiques Psychologiques*, 14(2), 117–136.
- McCrae, R. R. et Costa, P. T. (2004). A contemplated revision of the NEO five-factor inventory. *Personality and Individual Differences*, 36, 587–596.
- McCrae, R. R. et Costa, P. T. (2006). Perspectives de la théorie des cinq facteurs (TCF) : traits et culture. *Psychologie française*, 51, 227–244.
- McInnes, T. et Chen, C. P. (2011). Chronic career indecision: amalgamate career development theories and action research perspectives. *International Journal of Action Research*, 7(1), 80–100.
- Milani, T. (2006). *L'influence des parents sur le choix d'études collégiales des jeunes adultes*. Essai de maîtrise en éducation, Université de Sherbrooke, Québec.
- Morizot, J. et Miranda, D. (2007). Approche des traits de personnalité : postulats, controverses et progrès récents. *Revue de Psychoéducation*, 36(2), 363–419.
- Neice, D. E. et Bradley, R. W. (1979). Relationship of age, sex, and educational groups to career decisiveness. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 271–278.
- Osipow, S. H. (1999). Assessing career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 55(1), 147–154.

- Osipow, S. H., Carney, C. G. et Barak, A. (1976). A scale of educational-vocational undecidedness: a typological approach. *Journal of Vocational Behavior*, 9(2), 233–243.
- Öztemel, K. (2016). Five-Factor Personality characteristics and self-esteem as predictors of personal indecisiveness. *H.U. Journal of Education*, 31(1), 112–124.
- Page, J., Bruch, M. A. et Haase, R. F. (2008). Role of perfectionism and five-factor model traits in career indecision. *Personality and Individual Differences*, 45(8), 811–815.
- Pečjak, S. et Košir, K. (2007). Personality, motivational factors and difficulties in career decision-making in secondary school students. *Psiholgijske Teme*, 16(1), 141–158.
- Saka, N., Gati, I. et Kelly, K. R. (2008). Emotional and personality-related aspects of career-decision-making difficulties. *Journal of Career Assessment*, 16(4), 403–424.
- Stărică, E. C. (2012). Predictors for career indecision in adolescence. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 33, 168–172.
- Statistique Canada. (2015). Tendances liées au choix de carrière des jeunes Canadiens et les études postsecondaires qui lui sont associées. *Indicateurs de l'éducation au Canada : Feuille d'information*. Document téléaccessible à l'adresse : <<http://www.statcan.gc.ca/pub/81-599-x/81-599-x2015010fra.htm>>.
- Super, D. E., Savickas, M. L. et Super C. M. (1996). The life-span, life space approach to careers. In D. Brown et L. Brooks (dir.), *Career choice and development*. (p. 121-178). San Francisco, CA : Jossey-Bass (1^{re} éd. 1990).
- Taylor, K. M. et Betz, N. E. (1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 22, 63–81.
- Vallerand, J. R. et Hess, U. (2000). *Méthodes de recherche en psychologie*. Montréal : Gaëtan Morin.
- Vignoli, E. (2015). Career indecision and career exploration among older French adolescents: the specific role of general trait anxiety and future school and career anxiety. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 182–191.

ANNEXE A
PRÉSENTATION DES ÉTUDES RECENSÉES

Article	Objectif de l'article	Échantillon	Variables mesurées	Résultats statistiques	Limite de la recherche
Albion, M. J. et Fogarty, G. J. (2002).	-L'objectif de cette étude est d'étudier les sources de l'indécision de carrière chez les adolescents à partir de différentes variables, dont les traits de personnalité.	-121 élèves du secondaire avec une moyenne d'âge d'environ 16 ans habitant dans la région de Queensland en Australie.	-Indécision de carrière; -Traits de personnalité; -Intelligence; -Intérêt professionnel; -Stéréotype sexuel	-Relation négative entre l'extraversion et le manque d'information et les informations incohérentes; -Relation positive entre l'extraversion et le manque de préparation; -Relation positive entre le névrosisme et les catégories; -Relation négative entre l'ouverture à l'expérience, le trait consciencieux et les trois catégories; -Aucune relation avec l'agréabilité.	-Mesures moins valides de certaines variables pouvant modifier la validité du modèle et avoir des influences sur les conclusions tirées à propos des traits de personnalité.
Pečjak, S. et Košir, K. (2007).	-L'objectif de cette étude est de comparer des élèves décidés et d'autres vivant de l'indécision de carrière au niveau leurs traits de personnalité.	-641 élèves avec une moyenne d'âge de 17 ans et 11 mois, dont 179 élèves indécis et 462 élèves décidés.	-Style décisionnel; -Indécision de carrière; -Traits de personnalité; -Satisfaction de la vie; -Capacité à s'autoréguler	-Élèves indécis sont moins consciencieux, extravertis, ouverts à l'expérience et stables émotionnellement; -La stabilité émotionnelle serait le meilleur prédicteur de l'indécision de carrière, suivi de l'extraversion.	-Aucune limite rapportée.

Article	Objectif de l'article	Échantillon	Variables mesurées	Résultats statistiques	Limite de la recherche
Massoudi, K., Masdonati, J., Clot-Siegrist, E., Franz, S. et Rossier, J. (2008).	-L'objectif de cette étude est d'étudier les effets de l'intervention en counseling d'orientation par rapport aux aspects relationnels du succès de l'intervention ainsi que les caractéristiques individuelles.	-101 étudiants poursuivant des cours à l'Université de Lausanne en Suisse avec un âge moyen de 20,7 ans.	-Indécision de carrière; -Évaluation de la consultation; -Alliance de travail; -Traits de personnalité.	-Relation positive entre le névrosisme et l'indécision; -Relation plus importante entre le névrosisme et le manque de préparation; -Le niveau de névrosisme favorise aussi le maintien du niveau d'indécision; -Relation négative entre le trait consciencieux et l'indécision de carrière; -Trait consciencieux favorise la diminution de l'indécision alors que le névrosisme favorise son maintien.	-Absence d'étude longitudinale sur les effets des traits de personnalité sur le niveau d'indécision.
Kelly, K. R. et Shin, Y.-J. (2009).	-Cette étude a pour objectif d'étudier l'indécision chronique à partir de la catégorie du manque d'information et du névrosisme.	-310 personnes étudiantes en première année à l'Université du Midwestern avec une moyenne d'âge de 18 ans.	-Névrosisme; -Tendance à avoir des pensées et émotions négatives; -Indécision de carrière (manque d'information).	-Le névrosisme favorise le manque d'information. Cela est expliqué par le fait que les individus présentant un niveau de névrosisme élevé ont davantage de pensées et d'émotions négatives liées à la carrière, ce qui favoriserait leur manque d'information et ainsi augmenterait leur indécision de carrière.	- Généralisation des résultats limitée à cause de l'homogénéité ethnique et des classes sociales. -Absence d'étude longitudinale -Portrait incomplet des variables liées à l'indécision chronique.

Article	Objectif de l'article	Échantillon	Variables mesurées	Résultats statistiques	Limite de la recherche
Di Fabio, A. et Palazzeschi, L. (2009).	-L'objectif de cette étude est de comprendre l'indécision de carrière à partir de ses relations avec les traits de personnalité.	-296 internes italiens âgés de 18 à 29 ans pratiquant dans le secteur tertiaire.	-Traits de personnalité; -Indécision de carrière; -Intelligence émotionnelle.	-36 % de la variance de l'indécision de carrière est attribuable aux traits de personnalité; -Pour les catégories du manque d'information, du manque de préparation et des informations incohérentes, la variance attribuable aux traits de personnalité s'élève respectivement à 37 %, 19 % et 14 %.	-Généralisation des résultats limitée causée par un échantillon homogène d'internes vivant dans la région de la Toscane.
Di Fabio, A. et Palazzeschi, L. (2012).	-L'objectif de cette étude est de préciser les causes de l'indécision de carrière développementale et de l'indécision de carrière chronique à partir de plusieurs variables, dont les traits de personnalité.	-143 élèves inscrits dans l'une des deux dernières années de leurs études secondaires âgés de 16 à 19 ans.	-Intelligence fluide; -Traits de personnalité; -Évaluation de soi; -Indécision de carrière; -Style décisionnel; -Indécision chronique.	-11 % de la variance de l'indécision développementale est expliquée par les traits de personnalité; -16 % de la variance de l'indécision chronique est expliquée par les traits de personnalité.	-Généralisation des résultats limitée à cause de l'échantillon composé exclusivement d'individus d'origine italienne.

Article	Objectif de l'article	Échantillon	Variables mesurées	Résultats statistiques	Limite de la recherche
Di Fabio, A., Palazzeschi, L. et Bar-On, R. (2012).	-Cette étude a pour objectif de préciser les causes de l'indécision de carrière en fonction de ses relations avec les traits de personnalité.	- 232 personnes étudiantes italiennes à l'Université de Florence âgées de 20 à 26 ans.	-Traits de personnalité; -Évaluation de soi; -Intelligence émotionnelle; -Indécision de carrière.	-20 % de la variance du manque de préparation est attribuable aux traits de personnalité en particulier par la stabilité émotionnelle et l'extraversion; -11 % de la variance du manque d'information est attribuable aux traits de personnalité en particulier par l'extraversion; -21 % de la variance des informations incohérentes est attribuable aux traits de personnalité en particulier, l'extraversion et la stabilité émotionnelle).	-Généralisation des résultats limitée à cause de l'homogénéité de l'échantillon étudié.
Di Fabio, A., Palazzeschi, L., Asulin-Peretz, L. et Gati, I. (2013).	-L'objectif de cette étude est de comparer l'indécision de carrière développementale et chronique à partir de la personnalité et de différentes variables.	-361 personnes étudiantes poursuivant des cours à l'Université de Florence âgées de 23 à 27 ans	-Indécision de carrière; -Indécision de carrière chronique; -Traits de personnalité.	-Aucune différence entre les sexes sur l'effet des traits de personnalité sur l'indécision; - Relations entre le névrosisme, la stabilité émotionnelle et l'indécision développementale; -Ces deux relations sont retrouvées avec l'indécision chronique, mais avec des relations plus fortes.	-Généralisation des résultats limitée causée par un échantillon homogène; -Absence de mesures répétées.

Article	Objectif de l'article	Échantillon	Variables mesurées	Résultats statistiques	Limite de la recherche
Di Fabio, A. et Saklofske, D. H. (2014).	-L'objectif de cette étude est de comparer les relations existantes entre les deux types d'indécision de carrière, l'intelligence émotionnelle ainsi que l'intelligence fluide.	-194 élèves inscrits dans l'une des deux dernières années de leurs études secondaires âgés de 16 à 19 ans habitant dans la région de Toscane en Italie.	-Intelligence fluide; -Traits de personnalité; -Intelligence émotionnelle; -Sentiment d'efficacité personnelle lors d'une décision liée à la carrière; -Indécision de carrière; -Indécision chronique.	-Relation négative entre l'extraversion, l'agréabilité, la stabilité émotionnelle et l'ouverture à l'expérience et l'indécision de carrière développementale; -20 % de la variance de l'indécision de carrière développementale est attribuable à l'extraversion et à la stabilité émotionnelle; -Relation négative et forte entre l'extraversion, l'agréabilité, le trait consciencieux, la stabilité émotionnelle et l'indécision de carrière chronique; -31 % de la variance de l'indécision chronique est attribuable aux quatre traits de personnalité précédemment dictés.	-Généralisation des résultats limitée causée par l'homogénéité de l'échantillon au niveau de l'âge et du contexte scolaire.

Article	Objectif de l'article	Échantillon	Variables mesurées	Résultats statistiques	Limite de la recherche
Di Fabio, A., Palazzeschi, L., Levin, N. et Gati, I. (2015).	-L'objectif de cette étude est de comparer le rôle de la personnalité dans le niveau d'indécision de trois groupes de jeunes adultes se situant à différents stades de développement de carrière.	-248 élèves inscrits dans l'une des deux dernières années du secondaire âgés de 16 à 20 ans. -167 internes âgés de 18 à 29 ans. -186 étudiants universitaires de 20 à 22 ans.	-Indécision de carrière; -Traits de personnalité.	-Relation négative entre l'indécision de carrière et le névrosisme ainsi que l'extraversion, et ce, pour les trois groupes; -Relation négative entre les trois catégories de difficultés, le névrosisme et l'extraversion, et ce pour les trois groupes; -Aucune différence entre l'association des traits de personnalité et de l'indécision de carrière entre les trois groupes à l'étude.	-Généralisation des résultats limitée causée par l'homogénéité de l'échantillon constitué uniquement d'individus d'origine italienne; -Absence de l'assignation aléatoire; -Absence d'étude longitudinale.
Marcionetti, J. et Rossier, J. (2017).	-L'objectif de cette étude est d'étudier les relations entre l'indécision de carrière, les traits de personnalité, le soutien social ainsi que l'estime de soi.	-448 élèves confrontés à différents choix scolaires ayant des impacts sur leur avenir professionnel âgés de 14 à 17 ans.	-Traits de personnalité; Soutien social; -Soutien parental perçu; -Estime de soi; -Indécision de carrière.	-Névrosisme et le trait consciencieux ont des effets directs sur l'indécision de carrière; -Relation entre l'extraversion, l'agréabilité et l'indécision de carrière est explicable par le soutien parental perçu, elle agit à titre de variable médiatrice.	-Généralisation limitée des résultats causée par l'homogénéité de l'échantillon; -Absence d'étude longitudinale sur l'effet médiateur du soutien parental.